

En la imagen, sede del local y la cooperativa de consumo de ELA-STV en Zorroza, una de las muchas propiedades que las tropas franquistas incautaron a ELA y que todavía hoy no ha sido ni devuelta ni restituida. ELA tenía una gran número de sedes y cooperativas de consumo en Bizkaia y Gipuzkoa, y en menor medida en las menos industrializadas Araba y Nafarroa. Otros bienes incautados fueron clínicas, terrenos, cuentas corrientes y hasta un barco, el "Tostarteko alkartasuna".

Estatuak oraindik ondare historikoa zor digu

Gerra Zibila amaitu ondoren errejimen frankistak erakunde "etsai" zirelakoen ondasun eta eskubideak bereganatu zituen. Honela legeztatu zuen gerra aurrera joan ahala ostutako guztia. ELAko kideen ahalegin eta diruaz osatutako ondarea -egoitza, kontsumo-kooperatiba, klinika, lur, kontu korrante eta arrainuntzi bat ere- estatu espainiarraren esku geratu zen hura zela medio. Ondasun multzo horri "ondare sindikal historikoa" deritzaito.

Gerra amaitu zenetik 55 urte igaro diren arren, eta horietatik 19 demokrazian, zor hori ez dago

kitatuta. PSOEko gobernuak arazoa konpontzeko ahalegin berezirik ez du egin, baina UGTri dagoeneko 1986ean 4.000 milioi pezeta baino gehiago eman zizkion ondarearen kontu.

Orain PSV kooperatibaren hondamendia dela medio kredituei aurre egiteko UGTr berritako ondare horri heldu nahi dio, eta ELAk oraindik sosik ez duela jaso gogoratzen du.

Orain du gobernu zentralak diskriminazio hori konpondu eta zor zaiguna itzultzeko.

(12.-13. orr.)

Sindicalismo abertzale en alza

El Comité Nacional de ELA ha valorado muy positivamente los resultados obtenidos hasta el momento -se han alcanzado ya casi el 70% del total de delegados conseguidos hace 4 años- que nos sitúan en unos porcentajes provisionales de representatividad que animan a pensar que ELA superará sus niveles actuales de representatividad.

DELEGADOS REGISTRADOS A 2-12-94

	ELA	UGT	CCOO	LAB	OTROS	TOTAL
ARABA	582	397	254	191	268	1692
BIZKAIA	2.267	779	759	624	490	4.919
GIPUZKOA	2.090	403	588	914	224	4.219
CAPV	4.939	1.579	1.601	1.729	982	10.830
NAFARROA	402	656	253	159	195	1.665
EUSKADI	5.341	2.235	1.854	1.888	1.177	12.495

ELA Sindikalgintza



Estatuak oraindik ondare historikoa zor digu

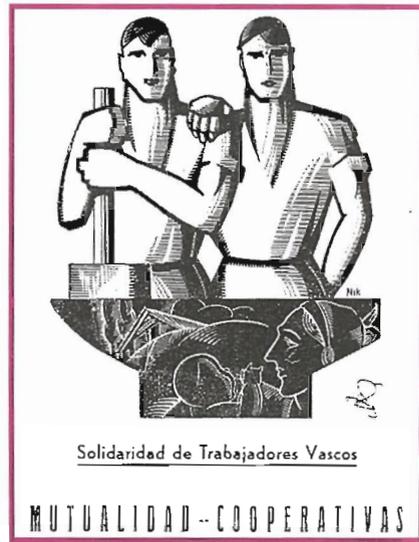
Gure Euzko estatua ondare historikoa dela eta, ondare hori gure erantzukizuna da. Ondare hori gure erantzukizuna da. Ondare hori gure erantzukizuna da. Ondare hori gure erantzukizuna da.

Sindicalismo abertzaile en alza

DELEGADOS REGISTRADOS A 2-12-94

PROVINCIA	IA	SEI	COO	LAB	OPES	OTRA
ALABA	382	307	254	191	248	1492
BIZKAIA	2.267	779	739	624	490	4.919
GUZTIRA	2.649	1.086	993	815	738	6.411
OPESIONA	2.090	403	388	914	224	4.219
OPESIONA	4.937	1.579	1.401	1.729	962	10.508
OPESIONA	402	454	233	139	192	1.445
OPESIONA	5.341	2.233	1.854	1.888	1.177	12.495

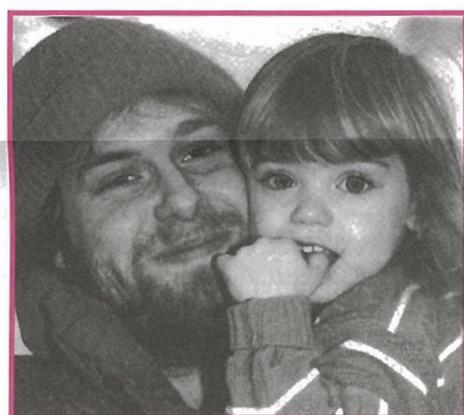
12-13



ELA EXIGE LA DEVOLUCION DEL PATRIMONIO QUE LE FUE INCAUTADO DURANTE LA GUERRA CIVIL

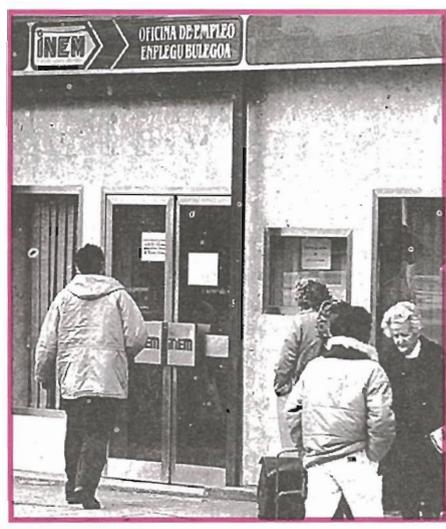
- 3 LA FIRMA DEL MES
J.A.Cestona
- 4 CONFEDERACION:
Crónica del Comité Nacional
- 5-6 ESKUALDEAK ETA
FEDERAKUNDEAK
- 7 NOTICIAS SINDICALES
- 8-9 NEGOCIACION
COLECTIVA
- 10 LAN MUNDUA /
MUNDO LABORAL
- 11 GAZTEAK / JOVENES
- 12-13 PATRIMONIO
HISTORICO
- 14 EMAKUMEA
- 15 FORMACION:
- 16-17 AZTERGAIK-
LEER Y DEBATIR:
- 18 INTERNACIONAL:
Congreso de la CFTD
- 19 GARAPENA
- 20 EKONOMIA
- 21. EL BALANCE DE
SITUACION
- 22 GUIA LABORAL
- 23 JURISPRUDENCIA
- 24 ELKARRIZKETA:
José Elorrieta

14



PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LICENCIA POR LACTANCIA

20



70 DE CADA 100 PARADOS NO COBRA NADA DEL INEM

Director: Germán Kortabarria. Coordinación: Gabriel Zeberio. Redacción: Nerea Ispizua, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa. Colaboran: federaciones y comarcas de ELA, gabinetes técnicos confederales, dpto. de Formación, dpto. Internacional. Fotomecánica e imprenta: Berekintza

Un sindicato de valores

Nuestro secretario general adjunto, José Antonio Cestona, ha asistido como invitado al Congreso confederal que la CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos), de Bélgica, ha celebrado entre los días 23 y 26 de noviembre. La CSC, una organización que cuenta con millón y medio de afiliados, mantiene desde hace muchos años un importante nivel de relación y colaboración con ELA, y nos ha servido frecuentemente de referente y contraste para nuestros planteamientos organizativos y de acción sindical. En su artículo José Antonio Cestona enuncia los temas del debate central del XXX Congreso de la CSC, un congreso sobre cuyas conclusiones tenemos intención de volver desde las páginas de Sindikalgintza.

El lema del XXX Congreso de la CSC ha sido el de “Un sindicato de valores”, y éste ha sido precisamente, junto con el informe de actividades, el objeto central del debate congresual.

La importancia y la necesidad de abordar en profundidad este debate, enunciado como “las líneas de fuerza para la acción sindical de futuro”, se produce en el marco de los grandes cambios y desafíos que se vienen produciendo:

—a nivel socio-cultural: individualismo, supremacía de la libertad sobre la igualdad y la justicia.

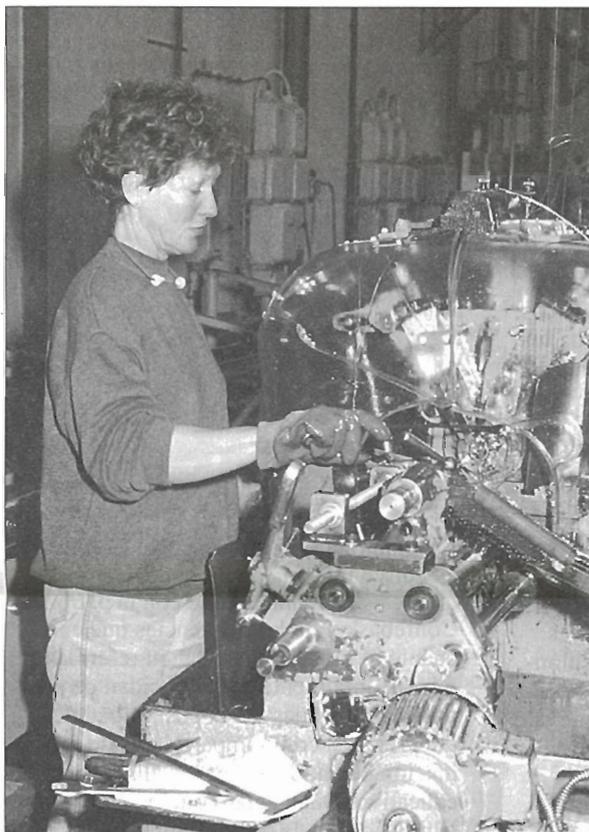
—a nivel social y económico: globalización de la economía, flexibilización, fuerte desempleo, exclusión social.

—a nivel político: dualización con una mayoría relativamente próspera y una minoría creciente con pocas posibilidades de progresar; deterioro del clima político.

Estas transformaciones tienen repercusiones evidentes en la acción sindical y exigen profundizar en el papel del movimiento sindical en la economía y en la sociedad. En una coyuntura en la que dicho papel se cuestiona ya que:

—Nuestros valores (solidaridad, justicia social) están cuestionados económica y políticamente. El modelo europeo de funcionamiento económico y social está seriamente amenazado.

—Nuestro papel (defensa de los intereses de los trabajadores) está atacado ideológica y políticamente; el movimiento sindical es presentado como un grupo de presión perjudicial y la economía de participación y negociación, como una traba.



En este difícil contexto debemos ser nosotros mismos, los sindicatos, quienes definamos lo que somos y lo que queremos ser, cuáles son nuestros objetivos y cómo queremos conseguirlos. Y lo tenemos que hacer partiendo de los valores que están en la raíz y el fundamento de la acción sindical, valores que tenemos que actualizar, adecuar y reforzar.

Con estas premisas, los debates congresuales se han desarrollado en torno a estos cuatro temas:

1.- **Nuestra situación:** en qué mundo estamos trabajando; a qué desafíos se enfrenta el movimiento sindical.

2.- **Nuestros valores:** qué valores queremos defender, porque nosotros creemos en los valores como fuerza para la acción en la que dichos valores deben concretarse.

3.- **Nuestro papel:** cuál es y cómo lo desempeñamos, de cara a la democracia, la solidaridad, la defensa de los trabajadores en el tema social y económico.

4.- **Nuestro proyecto:** en qué proyectos y posiciones se concreta el desarrollo de nuestro valores y desempeño de nuestro papel a corto plazo.

Los temas del debate, enunciados aquí muy sintéticamente, son de gran interés y contenido, además de plenamente aplicables a nuestra propia realidad. Tenemos que ser conscientes de que nos encontramos en unos momentos y ante unas perspectivas de futuro cargados de dificultades e incertidumbres y de que frente a todo ello se requieren posiciones sindicales firmes y un soporte sólido de convicciones.

Porque sólo en la firmeza de las convicciones se puede sustentar un proyecto sindical capaz de concitar el apoyo y la entrega de los militantes.



JOSE ANTONIO CESTONA
Secretario general adjunto
Responsable de Acción Institucional

El Comité Nacional considera que el Forcem no es un buen modelo para Euskadi

En su reunión del 28 de noviembre el Comité nacional ha tratado los siguientes temas:

ELECCIONES SINDICALES

Se ha hecho un completo análisis global, territorial y sectorial. Se aprecia que el porcentaje de empresas en que se han hecho elecciones en los primeros dos meses y medio es muy alto ya que, tomando como referencia el número total de representantes elegidos en 1990, se ha elegido ya más del 52% por ciento (55,73% en la CAV y 37,09% en Nafarroa).

En cuanto a nuestros propios resultados, hemos alcanzado ya los 5.069 delegados, lo que supone un 67,71% del total de los delegados que conseguimos hace cuatro años y nos sitúa en unos porcentajes provisionales de representatividad que animan a pensar que al final del proceso la representatividad de ELA será incluso superior a la resultante del proceso electoral de 1990.

El Comité nacional felicita a todas las personas que con su entrega y militancia están haciendo posible este éxito y les anima a seguir en el esfuerzo por culminar las elecciones con los mejores resultados, destacando la importancia que ello tiene para el progreso de nuestro proyecto sindical.

PATRIMONIO HISTORICO

El Comité ejecutivo informa de las gestiones que se están realizando ante el gobierno central en orden a la devolución o compensación del patrimonio de bienes y derechos de que Solidaridad de Trabajadores Vascos fue desposeída con ocasión de la sublevación militar de 1936. El que todavía no se haya materializado devolución ni compensación alguna en favor de nuestra organización es una injusticia histórica y una muestra de que en esta materia el gobierno no se ha guiado sino por criterios de oportunidad y proximidad política.

FORMACION CONTINUA

El acuerdo alcanzado con el departamento de Economía de la Diputación de Gipuzkoa ha terminado plasmándose en un decreto foral por el que se pone en marcha un sistema de formación continua administrado de forma tripartita, que reúne los caracteres de un buen modelo de formación continua. Ha quedado claro además que el plan de Gipuzkoa debe integrarse en el Acuerdo vasco de formación continua, cuando éste se materialice.



En cuanto al acuerdo vasco, el Comité ejecutivo informa de las negociaciones que se están manteniendo con la patronal Confebask y de las diferencias que en cuanto al modelo se detectan, referidas fundamentalmente a la capacidad de promoción de planes y a la posibilidad de intervención como impartidores de formación de entidades ajenas al sistema educativo. Queda claro que para nosotros la prioridad es la de conseguir un modelo de formación continua eficaz, para lo que hay que evitar la interferencia de intereses ajenos a dicho objetivo. En este sentido, considera que la instauración de un modelo como el del Forcem no responde ni de lejos a las necesidades de nuestro país.

Se informa de la aprobación por el Congreso de los Diputados de la enmienda

del PNV que facilita la dotación de fondos al eventual acuerdo vasco. El proyecto necesita todavía la aprobación del Senado, por lo que habrá que estar muy atentos al tema.

SOLIDARIDAD CON LOS MIEMBROS DE LA ERTZAINITZA

El Comité nacional, como máximo órgano de dirección de ELA, acuerda reiterar su solidaridad con los ertzainas ante la escalada de amenazas de que están siendo objeto por parte de ETA.

CONSEJO NACIONAL

Se convoca la tercera reunión anual del Consejo Nacional, máximo órgano confederal entre congresos, para el próximo 19 de diciembre, en Bilbao.

NOTA DE PRENSA CONFEDERAL

El comunicado de ETA, en el que se vierten gravísimas amenazas a los miembros de la Ertzaintza, no hace sino ahondar en una vía que se ha demostrado estéril y claramente perjudicial para este país. La violencia no sólo no es instrumento válido para solucionar los problemas que Euskadi tiene planteados, sino que se ha convertido en uno de los principales obstáculos para la construcción nacional.

ELA va a defender a los ertzainas como trabajadores afiliados al sindicato y como miembros de una institución de nuestro autogobierno.

Desde ELA hacemos un llamamiento a los ertzainas al cumplimiento sereno del deber y de no caer en las constantes provocaciones a las que se somete al colectivo.

Bilbao, 23 de noviembre de 1994

Oria

ELAk eskualdearen garapenean ba du zer esanik

Industriaren gainbeherakada, desenplegua eta antzekoak arazo larri bihurtu dira Tolosaldean ere azken urte hauetan. Zerbait egin behar, eta beste zenbait eskualdetan bezalaxe Tolosaldeko udaletxeek beren Plan Estrategikoa egin zuten. Honen ondorioz, orain jarri dute martxan 'Tolosaldea Garatzen' sozietate publikoa, plan horretan azaltzen den zenbait proposamen gauzatzen saiatu beharko duena.

Ondo deritzogu udaletxeak gestionatzen dituzten alderdi politikoak enpleguaren alde aritzeari, nahiz eta denok jakin Tolosaldeak jasaten dituen krisiaren ondorio latzak gehienbat ekonomi politika konkretu batek eraginak direla: esate baterako Sacem enpresa garrantzitsuaren bideragarritasuna batipat pezeta debaluazioaren eskutik etorri da, eta langabetuen babesik eza gastu sozialen murrizketaren ondorioz. Baina egia da baita ere eskualdea zenbait arazori erantzun hobea emateko marko aproposa izan daitekeela, besteak beste formazioaren inguruan dagoen arazoak ongi bideratzeko.

Ez gara hasiko jaio berria den sozietateari miraritzko irtenbideak eskatzen. Baina 'Tolosaldea Garatzen' gestionatuko duten alderdi politikoei kontutan izan dezatela ELAk ere zer esanik ba duela eskualde honetako zenbait arazotan, eta zor zaion lekua eman beharko zaiola. Ez dezatela jokatu beste batzutan bezala sindikatuak alde batetara utziaz (propaganda sindikala jartzekoan; osasun komisioa eratu zenean...), behar bada pentsatuta ELAk soilik enpresen baitan jokatu behar duela eta hortik kanpo zer esanik ez duela. Oker ibiliko lirakeke. ELAk ba du nahikoa pisu Tolosaldean, eta ez dirudi bere partehartzea ekiditea oso jarrera demokratikoa denik, ezta ere egokiena arazoak konpondu nahi baldin badira. Ez dezatela pentsa beraiek bakarrik dutela legitimitatea gai guztietan. Horrela izanez gero, gurekin behintzat jai izango dute. Eta gero gerokoak.

R. IRAZU

Kadagua

ELA obtiene casi el 80% de los delegados

ELA ha obtenido casi 4 de cada 5 delegados elegidos en las empresas de Kadagua hasta final de noviembre. Tras los 10 representantes obtenidos —de un total de 14— en los centros de Scott en Aranguren y Artzeniega, el sindicato tiene ya 131 delegados en la comarca, lo que supone un 78% del total (168).

ELA ha conseguido todos los delegados en Atochem y Coenen, y 6 en Papelera, frente a 3 de CC OO. Por lo demás, la mayoría del sindicato es manifiesta en todos los sectores. Estos datos son resultado de un trabajo continuo empresa por empresa, realizando visitas periódicas a los centros de trabajo y contactos regulares con los delegados. El apoyo de nuestros colaboradores y militantes ha resultado fundamental; son ellos quienes han hecho posible unos resultados tan positivos.

C. TRESPALACIOS

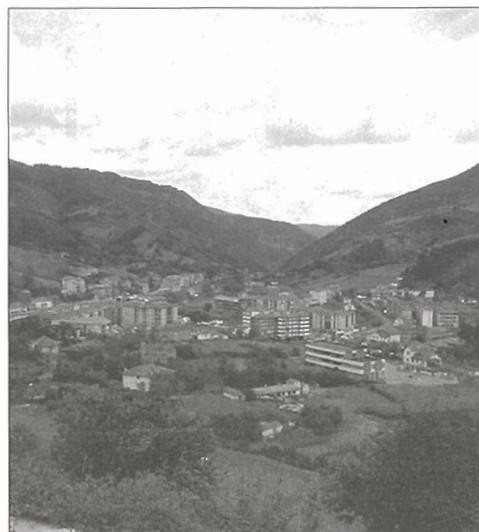
Gernika-Artibai

Planificación estratégica de la comarca

Con objeto de establecer mecanismos que impulsen el desarrollo de la comarca, el Comité de Seguimiento de la Mancomunidad de Lea-Artibai, en el que participa ELA, ha fijado una serie de prioridades para mejorar o crear infraestructuras y favorecer así la implantación de actividades en la industria y el turismo, sectores potencialmente generadores de empleo. La generación de empleo se derivaría de la promoción de los recursos endógenos, por lo que se deben impulsar las actuaciones que mejoren el tejido económico.

La primera prioridad designada por el Comité de Seguimiento es la "articulación social y promoción de nuevas actividades industriales", que comprende: el fomento de la colaboración en la gestión pública y promoción de la comarca; el fomento de alianzas interempresariales y mejora de la gestión empresarial; la creación de un ambiente social y un vivero para nuevas actividades; la promoción de suelo industrial y mejora de la red viaria, y la ampliación y mejora de la red eléctrica y de telefonía, creación de red telemática y de gasificación.

En segundo lugar, está el "desarrollo de los sectores turístico, pesquero y formativo": promoción del turismo y mejora de la ima-



gen urbana; modernización de puertos, instalaciones y recursos pesqueros, y creación de un sistema de gestión comarcal y ampliación de la oferta de formación.

En tercer lugar, el Comité de Seguimiento ve necesario el desarrollo del sector agrario, para lo que deben mejorar su competitividad, así como los servicios e infraestructuras en el medio rural.

Por último, la mejora medioambiental y de la calidad de vida exige una gestión del agua y residuos perfeccionada, además de la habilitación de áreas de valor paisajístico y la protección del suelo y la fauna.

Integran el Comité de Seguimiento un equipo supervisor, con la participación de los partidos políticos representados en los ayuntamientos y los sindicatos (ELA, LAB y CC OO), y un equipo planificador, donde participan asociaciones empresariales, ayuntamientos, mancomunidades, escuelas profesionales, cooperativas, Ehne, Spri y Diputación Foral.

J. RODRIGUEZ

Beba-Behea

Charla

Alrededor de una veintena de delegados asistió el pasado 24 de noviembre a la charla titulada "El sistema de trabajo en equipo". La charla, que tuvo lugar en la Escuela de Gestión de Elgoibar, fue presentada por el director de personal y el presidente del comité de empresa de Opel en Zaragoza.

A lo largo de una hora, los dos conferenciantes pormenorizaron la historia y el desarrollo de las relaciones empresa-trabajadores hasta la situación actual, calificada de muy satisfactoria por ambas partes. El sistema de trabajo en equipo viene a dar una mayor responsabilidad a los trabajadores, repartiendo al personal en equipos que se relacionan entre sí, hacen sugerencias, cursos de formación... a cambio de mejoras socio-laborales.

Si todo ello fuera concebido de manera puntual no tendría mayor importancia que cualquier otro aspecto de la negociación colectiva, pero en este caso la empresa y los trabajadores han llegado a un acuerdo por el que se trata de profundizar sin límite alguno en la filosofía que ellos denominan "democracia industrial", implicando a los trabajadores en la vida de la empresa.

Tras una hora más de intenso debate acerca de la filosofía expuesta, nuestros militantes en general valoraron de forma positiva la necesidad de reformar la cultura de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, subrayando las dificultades que para ello tienen en estos momentos, y sobre todo, la necesidad de conseguir que las filosofías se plasmen en realidades.

J.A. ULAZIA

Enseñanza

Rechazo a la introducción de objetores

La Federación de Enseñanza de ELA se ha manifestado radicalmente contraria a la usurpación de puestos laborales en la enseñanza por parte de personas que optan por la vía de la prestación social sustitutoria (PSS). Esta reacción se produce ante las informaciones sobre la habilitación de plazas de PSS para objetores de conciencia en puestos de cocina de centros públicos de enseñanza, como en Balmaseda. La Federación ha exigido al departamento de Educación que emplee la vía de la contratación en plantilla, y nunca personal proveniente de la PSS.

La Federación de Enseñanza afirma también que "es solidaria con las opciones críticas de los jóvenes de nuestro país respecto del servicio militar", y recuerda que numerosos insumisos y objetores militan en las diferentes organizaciones de ELA.

ELA defiende la extensión y generalización de los comedores de centros públicos de enseñanza, así como la contratación del personal preciso para un servicio de calidad. Para ELA-Irakas-kuntza, "ello conduce sin duda a una mejora de la oferta educativa, de las condiciones de trabajo del personal y de la calidad de vida de los alumnos y sus familias". Pero esos puestos deben ser "cubiertos con personal contratado laboralmente y retribuidos como tales".

J.M.LARRAMENDI

Servicios Públicos

La FSP pide un acuerdo sobre la euskaldunización de funcionarios

Ante la polémica suscitada con ocasión de los resultados de las pruebas de acreditación de perfiles lingüísti-

cos entre los funcionarios de la Administración de la CAPV, esta Federación de Servicios Públicos quiere manifestar lo siguiente:

1º.- Es necesario situar el tema en sus justos términos y límites y no es adecuado aprovechar el problema que se suscita en torno al personal funcionario que no ha superado las pruebas de euskera (una de cada diez personas) para plantear en los términos en que se está haciendo y un debate general sobre el euskera en nuestra sociedad.

2º.- La recuperación del uso de nuestro idioma y la consecución de un bilingüismo efectivo son tareas que requieren planificación, esfuerzo colectivo y el más amplio consenso político y social posible. El proceso de euskaldunización del personal de la Administración autónoma, como parte importante del proceso de normalización lingüística de la sociedad vasca, debe también abordarse buscando el máximo nivel de consenso y compromiso entre las partes

implicadas y, en concreto, entre la Administración y los representantes del personal que debe protagonizar dicho proceso.

3º.- En este tema, como en otros, los actuales responsables de la función pública vasca prefirieron el decreto al acuerdo y la imposición al compromiso, llevando a cabo un proyecto cuyos errores de diseño y planificación esta Federación de Servicios Públicos ha denunciado repetidamente y cuyas consecuencias no está dispuesta a asumir.

4º.- La Federación de Servicios Públicos reitera al Gobierno vasco su voluntad de replanteamiento y negociación de este tema con el objeto de alcanzar un acuerdo entre las partes implicadas en materia de perfiles, objetivos, procedimientos y plazos del proceso de euskaldunización del personal de la Administración vasca.

J. M. LARRAÑAGA

ZORIONAK ETA URTE BERRI ON



Los congresos de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se convierten en la cumbre del sindicalismo europeo y acaban siendo también el índice de sus potencialidades y limitaciones. Sitúan, en concreto, a los sindicatos europeos frente a sus responsabilidades en la construcción de la Unión Europea (UE).

VIII CONGRESO DE LA CES

El sindicalismo ante el reto de 1996

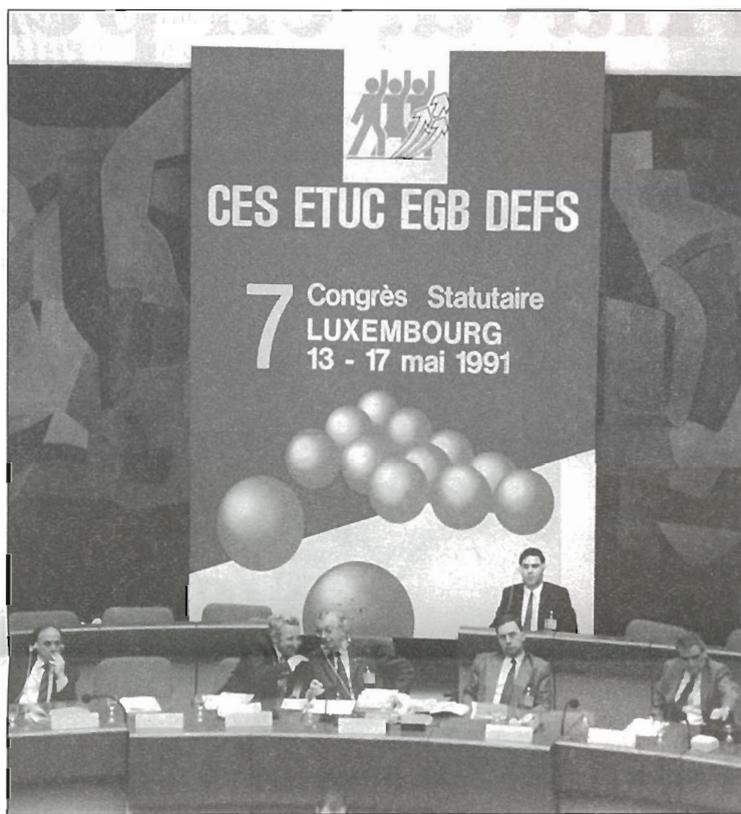
En mayo de 1995 se celebrará el VIII Congreso de la CES. Este congreso deberá abordar, además de los asuntos sindicales internos, su contexto europeo. Así, el debate sobre el Libro Blanco acerca del "Crecimiento, Competitividad y Empleo", como la discusión comunitaria en torno al otro libro blanco sobre la "Política Social Europea" no estarán ausentes del Congreso. Pero, a la vez, deberá tener en cuenta que el año 1996 tendrá lugar una revisión del Tratado de la Unión. El Congreso deberá pronunciarse reivindicando la subsanación de los déficits sociales y políticos del Tratado de Maastricht. Porque la única garantía de que la construcción europea responda a las aspiraciones profundas de los trabajadores y trabajadoras es que se abra un amplio espacio de participación a las fuerzas representativas de la sociedad, en concreto de las personas trabajadoras.

CRISIS Y REPLIEGUE

Las consecuencias sociales de la larga crisis económica y de la forma en que ha sido abordada siguen sin ser superados. El paro masivo es su más espectacular y desgarradora manifestación. Existe además un manifiesto cinismo en la utilización política realizada a su favor, por el mundo patronal y las fuerzas conservadoras.

La incertidumbre y el repliegue sobre sí mismos se han instalado en una clase trabajadora que sufre, además del paro, profundas transformaciones en el mundo del trabajo y durísimos ataques a conquistas del pasado, a sus contratos de trabajo y a sus cotas de bienestar. La búsqueda de un nuevo equilibrio entre la razonable eficacia económica y la justicia social no tiene que producirse a costa de los más desprotegidos, en base a más desigualdades y consolidando mil formas de exclusión.

Estas y otras consideraciones, expuestas en la introducción, justifican la elección del tema mayor que será sometido a deliberación por parte del Congreso.



Ese documento, ya en discusión preliminar a su redacción definitiva, lleva por título "Colocar el empleo en el corazón de Europa".

RESOLUCION GENERAL

No ha llegado a su redacción definitiva, pero no parece que la estructura de esta Resolución General vaya a sufrir alteraciones importantes. Las ideas claves, no meramente teóricas, en torno a las que discutirá el sindicalismo europeo a lo largo de los próximos meses, se resumen en siete capítulos. Los títulos de ellos evocan ideas dispersas en documentos de la CES que aquí se sistematizan, profundizan y se ven avanzar.

La resolución comienza afirmando: "El mayor desafío: el empleo". Y ese tema es abordado desde distintos ángulos. Hay que optar por un "desarrollo sostenible y duradero". También tenemos un modelo de referencia: "Apoyarse en el modelo social europeo". Con todo, un desarrollo como el enunciado es inviable si no existe "inversión en recursos humanos". Es claro que el trabajo debe ser objeto de nueva reflexión pero hay dos dimensiones en las que deberá transformarse: "Reducir y diversificar las jornadas de trabajo". Hay una tesis sindical que el transcurso del tiempo y los hechos confirman: su tesis es defendida en el capítulo sexto del documento: "La Europa social es el vector de la integración europea". El último capítulo del documento base que se discutirá en el Congreso de la CES quiere expresar "la condición indispensable a fin de que la integración europea no evolucione de acuerdo con los intereses de los poderes económicos y financieros, sino que, al contrario, persiga los objetivos no solamente de un desarrollo sostenible y duradero, creador de empleo para todos y para todas, y también persiga el progreso social y de la solidaridad". Esta condición no es otra que "construir un contrapoder sindical europeo".

V.BENGOA

Confederaciones participantes

Participan en el Congreso con delegados efectivos las confederaciones afiliadas a la CES y los Comités sindicales (federaciones europeas). Las confederaciones participantes son 45, y los comités, 15. Confederaciones y comités con el número de delegados a que les dan derecho sus afiliaciones acreditadas.

Fijándonos únicamente en las confederaciones, estas son las que tienen derecho a 10 delegados o más.

ÖGB	Austria	10 delegados
LO	Suecia	11 delegados
CISL	Italia	12 delegados
CGIL	Italia	16 delegados
TUG	G. G.	21 delegados
DGB	Alemania	24 delegados

POR PAISES:

Italia	37 delegados
Alemania	31 delegados
Gran Bretaña	21 delegados
Francia	20 delegados
Suecia	20 delegados

Finlandia	19 delegados
Bélgica	18 delegados
Dinamarca	18 delegados
Países Bajos	18 delegados
España	18 delegados
Suiza	13 delegados
Austria	10 delegados
Turquía	10 delegados
Irlanda	7 delegados
Noruega	7 delegados
Portugal	7 delegados
Chipre	5 delegados
Islandia	5 delegados
Luxemburgo	4 delegados
Malta	4 delegados
San Marino	4 delegados

Nuestra confederación asistirá con 4 delegados. CC OO con 7, y UGT probablemente también con 7, aunque en el último documento de la CES, UGT aún no había acreditado sus afiliados cotizantes.

Para comprender la situación en que se encuentra el convenio del Metal de Alava es conveniente hacer referencia a una serie de acontecimientos, que en mi opinión, han marcado el desarrollo de los hechos.

El convenio del metal de Alava, en peligro

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

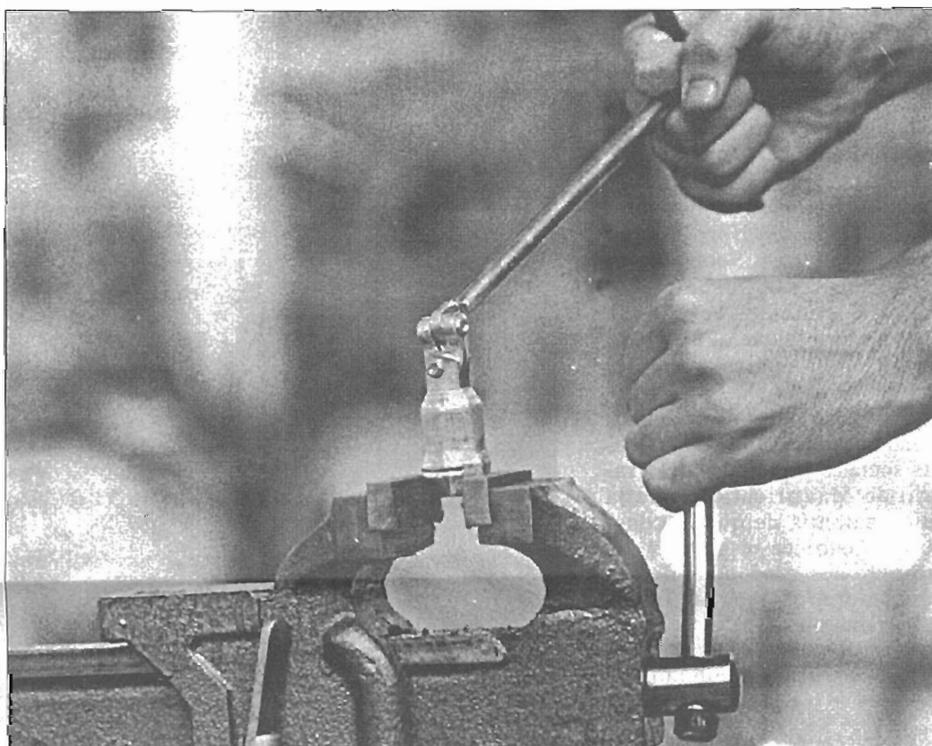
Las centrales sindicales con representación en la mesa negociadora –ELA, UGT, LAB y CC OO– elaboramos una plataforma que fue entregada a la patronal el día 6 de abril. Dicha plataforma contemplaba un incremento salarial equivalente al IPC de 1993 más un punto en todos los conceptos; la constitución de una comisión paritaria con los empresarios para estudiar y en su caso acordar la sustitución de la ordenanza siderometalúrgica; la obligatoriedad de consultar a los representantes de los trabajadores en todos los casos de expedientes de regulación de empleo, y la redacción de nuevos textos que permitirían la regulación de las nuevas modalidades de contratación a tiempo parcial, aprendizaje y prácticas.

Como se puede apreciar intentamos defendernos de la Reforma Laboral recientemente aprobada y que fue contestada por los sindicatos con una huelga general el 27 de enero.

El Sindicato Empresarial Alavés (SEA), ya con la Reforma Laboral aprobada en el Parlamento español, respondió a nuestra plataforma el 9 de mayo, incluyendo en su texto todas las modificaciones que se habían producido a raíz de la aprobación de la reforma. El incremento salarial propuesto por los empresarios fue del 1,05%. Después de una serie de contactos para tratar de modificar la postura empresarial, las conversaciones quedaron bloqueadas por la cerrazón mostrada por el SEA.

Ante el peligro de quedarnos sin convenio del Metal en 1994, las centrales sindicales nos planteamos aparcar una serie de aspectos recogidos en nuestra plataforma y hacer del convenio de este año un convenio de transición.

Aunque el SEA se mostró de acuerdo en no modificar el articulado del convenio, exigió que cualquier incremento salarial debería contemplar la congelación definitiva del concepto de antigüedad. En concreto planteó una subida salarial del 3,5% en todos los conceptos salvo el de antigüedad, y algunas mejoras en los contratos de aprendizaje, con 55.000, 65.000 y 75.000 pesetas mensuales para el primer, segundo y tercer año, respectivamente.



NO A LA FIRMA

Nos encontramos por tanto en una difícil y complicada situación. Entendemos que dejar a los trabajadores sin convenio supone dejar un año en blanco y sin posibilidad de recuperar el poder adquisitivo en 1995, a la vista de la actitud de los empresarios durante los contactos que se han mantenido.

La firma del convenio tal como lo plantean los empresarios supone dejar la puerta abierta a la introducción de la reforma laboral, único objetivo de la patronal, a tenor de lo visto al comienzo de las negociaciones.

Sin embargo, no podemos quedarnos con los brazos cruzados esperando llegar a algún acuerdo más adelante. La no firma del convenio, siempre que sea refrendada por los trabajadores, debe conllevar la adopción de medidas de fuerza. Tenemos que empezar a luchar y movilizarnos desde los primeros días del año que viene, cuando vayamos a hacer una nueva propuesta de negociación.

Todo depende de la decisión de nuestros afiliados; podemos lograr el convenio que con el apoyo de todos queramos conseguir. De nada sirve tener unos representantes más o menos cualificados en la mesa de negociación si no tienen el respaldo de los trabajadores afiliados. El sindicato somos *todos*. De la fuerza que podamos demostrar frente a los empresarios depende nuestro futuro. Si no, olvidémonos del convenio del Metal de Alava.

“

**Etorkizuna
enpresariei
erakutsitako
indarraren
araberakoa izango da**

ROBERTO DIAZ DE GUEREÑU
ELA-METAL de Alava

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



SERVICIOS PUBLICOS

Paro de los funcionarios de Nafarroa

Los trabajadores de la Administración de Navarra tiene previsto llevar a cabo el próximo 15 de diciembre un paro de dos horas en contra de la congelación salarial que pretende imponer el Gobierno foral. Para la Federación de Servicios Públicos la propuesta del Gobierno "es una huida hacia adelante, tratando de ocultar la falta de ideas y proyectos en defensa de unos servicios públicos más amplios y mejores".

ELA pretende que la negociación no quede limitada exclusivamente a la subida del salario base. Es necesario que se negocien otras materias como complementos, jornada, promoción, traslados, formación, euskara, ofertas públicas de empleo, en opinión de la Federación de Servicios Públicos de Nafarroa.

FETA-ETEF

Firmado el convenio de limpiezas de Bizkaia

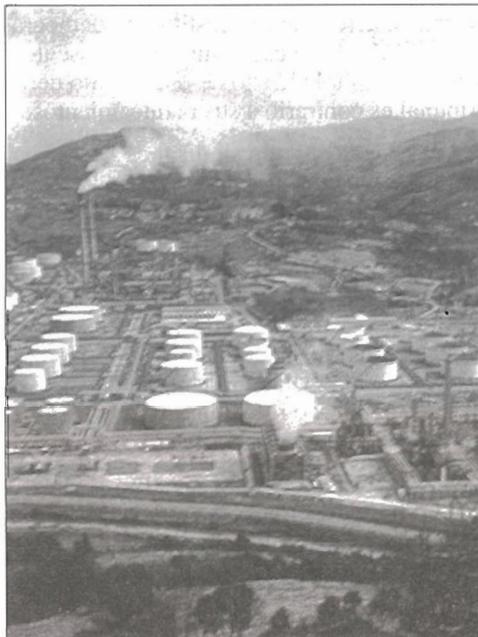
ELA y las restantes fuerzas sindicales con representación en la mesa nego-

ciadora han suscrito el convenio de limpiezas para el próximo año. El acuerdo recoge un incremento salarial del 3% y mantiene dentro del articulado del convenio los aspectos más importantes de la Ordenanza Laboral. Precisamente la defensa de algunos artículos recogidos en la Ordenanza, en especial los referidos a la estabilidad del empleo, dada la alta movilidad y precariedad que existe en este sector, fue uno de los temas que dio lugar a la huelga que los trabajadores de limpieza de Bizkaia protagonizaron hace algo más de un año. En la negociación del nuevo convenio los empresarios del sector, por contra, han tratado de anular los acuerdos alcanzados el año pasado.

SANIDAD PRIVADA

Sin acuerdo en la Sanidad Privada de Gipuzkoa

La patronal ADEGI ha presentado una nueva oferta que ha sido rechazada por los sindicatos ELA y LAB, únicas centrales con representación en la mesa negociadora del convenio de la sanidad privada de Gipuzkoa. ELA considera insuficiente esta propuesta, que recoge un incremento salarial para



dos años de un 6%, la congelación de los pluses y el mantenimiento de la actual jornada de trabajo.

ELA solicita un incremento equivalente al IPC de 1993 para este año en todos los conceptos, una jornada laboral de 1.766 horas, el abono del 100% a los trabajadores en ILT desde el primer día hasta el día 30 y la inclusión de la Ordenanza Laboral en el articulado del convenio.

IKEGAF

Greba Petronor-en

Petronor-eko langileen asanbladak bi egunetako greba bat egitea erabaki zuen enpresako zuzendaritzak hitzarmen kolektiboa bete ez duela eta. Izan ere, zuzendaritzak 'tanke' saileko lanpostuetan gertatu diren hutsuneak ez ditu bete. Beraz, hitzarmena betetzen ez badu, datorren urtarrilaren 13 eta 15a bitartean 850 langile dituen Petronor taldean lanik ez da egingo.

DANONE

■ ELA, contra el cierre de Danone Ultzama

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de ELA en Nafarroa ha criticado duramente el anuncio de la dirección de Danone de cerrar la planta de Danone Ultzama. Según ELA, esta decisión es incomprensible e inaceptable. "El centro de Ultzama ha sido recientemente galardonado por su seguridad en el trabajo; la calidad de sus productos era la más alta del grupo; la rentabilidad nadie la pone en duda; su situación geográfica es inmejorable... y a pesar de todo la cierran". "No es de recibo -añaden- que una empresa que declaró beneficios de 6.000 millones de pesetas en el año 93 llegue a tomar esta decisión para obtener mejores resultados".

En opinión de la FETA de Nafarroa, de consumarse el cierre de Danone Ultzama supondría un daño irreparable para 174 familias, así como un grave perjuicio económico para el conjunto del valle.

AUTONOMA

■ ELA se personará en el recurso interpuesto por UGT

La Federación de Servicios Públicos de ELA ha adelantado que se personará contra el recurso interpuesto por UGT en la Administración Autónoma, que de estimarse podría suponer la pérdida de su plaza de 1.500 funcionarios.

ELA-Autónoma manifiesta:

1. La resolución recurrida por UGT contra el nombramiento de los funcionarios es el último eslabón de la normativa que desarrolla lo establecido en la Ley de Función Pública Vasca con respecto al acceso.
2. Esta ley supuso la culminación de un proceso de consenso tanto en el parlamento como con los sindicatos mayoritarios de la Función Pública Vasca para regular una situación excepcional en aras a lograr la estabilidad y la normalización de las instituciones autonómicas.
3. Ni la Ley de Función Pública Vasca ni los decretos de convocatoria fueron recurridos, por lo que consideramos que el recurso a los nombramientos puede responder a otros intereses.
4. ELA-Autónoma se personará en el recurso interpuesto por UGT para defender los intereses de todos los trabajadores afectados así como para la defensa de la propia estabilidad de la Administración Autónoma cuya consolidación parece que ahora se cuestiona.



IMD DE BILBAO

■ ELA exige la readmisión de los trabajadores despedidos

La sección sindical de ELA en el Ayuntamiento de Bilbao exige la inmediata readmisión de los 15 trabajadores del Instituto Municipal de Deportes (IMD) despedidos en junio de 1991.

Para ELA es inadmisibles la postura que ha adoptado el IMD que se niega a readmitir a los trabajadores despedidos, a pesar de que dos sentencias de Magistratura le obliguen a ello. La actitud de esta institución en este caso -señala ELA- no se corresponde con la forma de actuar de una institución democrática; el IMD hace caso omiso de una sentencia por el simple hecho de que el fallo del tribunal es contrario a sus planteamientos.

A juicio de la sección sindical de ELA, son asimismo de una enorme gravedad las imputaciones que se hacen contra el Instituto Municipal de Deportes desde el Tribunal Superior de Justicia. "El hecho de que la sentencia califique como conducta fraudulenta y discriminatoria hacia los trabajadores la actitud que han mantenido los responsables del IMD y la empresa Guedan SA, no debe caer en saco roto en el Ayuntamiento de Bilbao", ha señalado ELA.

La sección sindical de ELA exige al IMD que no trate de retrasar la entrada de los 15 trabajadores despedidos y adopte las medidas necesarias para su readmisión inmediata.

TELEFONICA

■ La nueva organización, negativa para los trabajadores

La sección sindical de ELA-Telefónica ha valorado negativamente la nueva organización por aras de negocio acordada recientemente por el Consejo de Administración de Telefónica por entender que a corto plazo -4 ó 5 años- va a suponer la progresiva venta y privatización de la compañía.

En opinión de ELA, este hecho se agrava, además, por la posible inyección de dinero público en Telefónica "con lo que una vez más los ciudadanos y ciudadanas vamos a sanear con nuestro dinero una empresa que luego va a pasar a manos privadas".

La sección sindical de ELA-Telefónica critica, además, este plan por entender que va a suponer una aún mayor movilidad funcional y geográfica de sus trabajadores, además de no garantizarse ni el mantenimiento del empleo ni los derechos adquiridos en los últimos años en temas como el fondo de pensiones y la antigüedad.

Habíamos hablado en un artículo anterior sobre la formación en los contratos de aprendizaje, cómo quedaban tras la regulación y lanzábamos algunas incógnitas al respecto. Bien, es importante que sigamos insistiendo en este mismo tema ya que las consecuencias son bastante más graves de lo que parecen.

Una formación para todos

Por un lado, el 55% de los jóvenes de la CAV de entre 16 y 24 años tiene estudios reglados (de Formación Profesional y Universidad). Aunque esta tasa es muy alta, no parece que se corresponda con una tasa de jóvenes en activo trabajando.

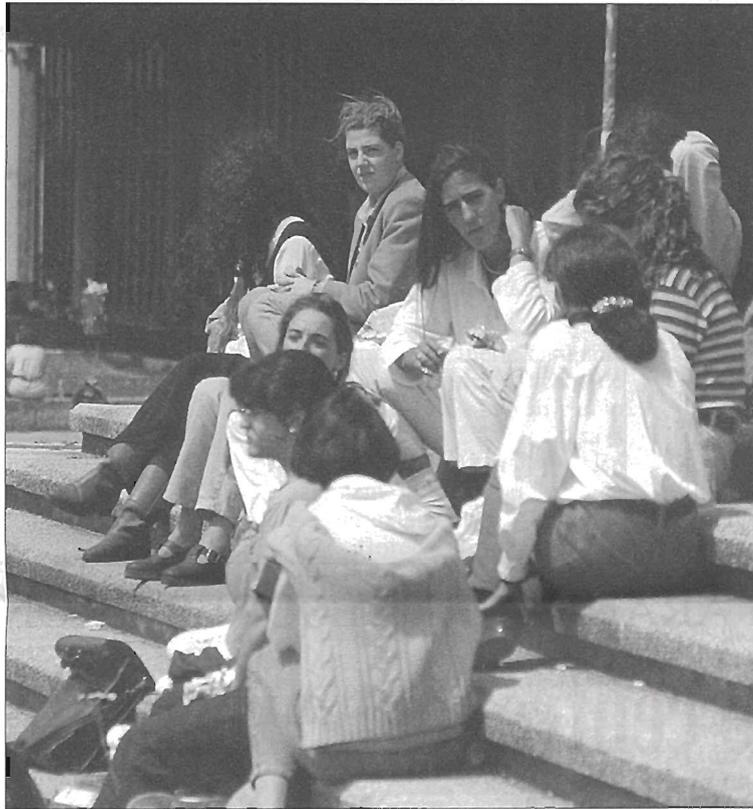
De estos datos podemos deducir, bien porque esa formación no es la adecuada, bien porque, por mucho que digan, que no existe creación real de empleo, a pesar de que haya una pequeña e incipiente recuperación económica.

Por otra parte, en un análisis más profundo sobre el desarrollo de la contratación se ven unos resultados más bien pobres, ya que la reducción del número de parados ha sido casi inexistente y la mayoría de los registrados lo son en las modalidades de aprendizaje, a tiempo parcial, etc.

En definitiva, tienen contratos en precario. Hasta aquí nada nuevo. Pero yendo a un extremo podemos comprobar que quienes están trabajando no son los más jóvenes sino quienes ya tienen algún tipo de experiencia laboral. Los datos vienen a corroborar esta afirmación: en la CAV hay un 50,7% de jóvenes entre los 16 y los 24 años en el desempleo.

MAS AYUDAS PARA LAS EMPRESAS

Pero si bien no existe una disminución del desempleo entre jóvenes, no será por las dificultades a la hora de contratar, ya que en la actualidad existe un abanico muy amplio de tipos de contratos con bonificaciones. Estas modalidades tienen como objeto incentivar



la contratación indefinida entre aquellos colectivos que tienen grandes dificultades para la inserción laboral (mujeres, jóvenes, minusválidos, mayores de 45 años).

Sin embargo, estas ayudas no están animando a las empresas a contratar, ya que prefieren hacerlo pero con modalidades temporales. Así lo confirma el hecho de que alrededor de un 90% de la contrata-

ción global se haga en precario.

Para los empresarios es más rentable contratar a jóvenes por una miseria, por lo cual no están obligados a quedarse con ellos, y a la Administración le salimos baratos porque sólo en formación invierten 5.000 millones para los aprendices.

TEMPORALES Y SIN FORMACION

En el otro lado estamos quienes somos un poco mayores y no entramos en los contratos de aprendizaje. Nuestro sino es el de tener contratos temporales con los que, si bien adquirimos experiencia, nos dejan un poco al margen de la formación.

Por un lado, la permanencia en la empresa no suele ser lo suficientemente larga como para que podamos entrar dentro de los planes de formación (por ejemplo en un contrato de tres meses), y por otro tenemos que, si estamos en el desempleo, se va dar prioridad a quienes estén cobrando la prestación del desempleo.

Si en ese momento de desocupación tenemos tiempo, nos encontramos con que los cursos no son los adecuados o ya han comenzado, con lo cual nuestras opciones de recibir esa formación son cada vez menores. Por lo tanto, tenemos ante nosotros un problema añadido que las empresas, sindicatos, Administración y centros de enseñanza debemos de tener en cuenta a la hora de planificar esta formación que queremos para Euskadi con un modelo distinto.

LUTXI ARRIBAS

LAN GEHIAGO SINDIKATUENTZAT

Duela denbora gutti, CSC sindikatu belgiarreko gazte erakundeak 15 eta 25 urte bitarteko 261 gazteren artean inkesta bat egin zuen. Inkesta honen bidez etorkizuna, lana eta sindikatua nola ikusten dituzten aztertzen saiatu ziren. Inkesta hiru arlotan zatitu zuten :

a) Axola zaiena zer den galdetu zieten. Beren ustez, lehenengo familia eta lana dira eta bigarrena adiskideak.

b) Sindikatuak zer egiten ari diren galdetu zuten eta gazte gehienek sindikatuak egiten dutena baino gehiago egin behar dutela esan zuten.

c) Sindikatuak batez ere zein paper egin behar duen galdetu zieten. Gazteen ustez gizartean berdintasun handiagoa lortzeko borrokatu behar dute, elkartasunari indarra eman behar diote eta elkarrekin ekintzak burutu eta hausnartzeko gazteak elkartu egin behar dute.

El 23 de septiembre de 1939, recién terminada la Guerra Civil, las autoridades franquistas elaboraron una ley por la que se procedía a la incautación de los bienes y derechos de las organizaciones obreras, políticas y sociales, “enemigos todos del nuevo régimen”. De esta manera se daba refrendo legal a un expolio que de hecho se había ido consumando a medida que las tropas de Franco entraban en cada localidad y gracias al cual nos vimos despojados de nuestras sedes, cooperativas de consumo, clínicas, terrenos, cuentas corrientes y hasta de un barco de pesca, el “Tostarteko Alkartasuna”. Un amplio patrimonio de bienes y derechos –obtenido gracias a la contribución de los solidarios de aquella época– que 55 años después, 19 de ellos en democracia, no ha sido restituido ni reparado, y que constituye el denominado patrimonio sindical histórico. Este tema, que el PSOE nunca ha querido abordar a fondo, está nuevamente de actualidad después de que se haya invocado la parte del patrimonio histórico todavía no restituída a UGT como garantía de los créditos que le ha concedido el ICO a raíz de sus problemas con PSV. Hay que recordar que la UGT es el único sindicato que ha recibido compensación por su patrimonio histórico, lo que supone una discriminación para el resto de organizaciones sindicales históricas. Jose Mari Aranbarri, tesorero confederal de ELA, nos habla seguidamente de este tema.



JOSE MARI ARANBARRI, TESORERO CONFEDERAL

“El gobierno central debe restituir de una vez por todas el patrimonio histórico de ELA”

–¿En qué momento se encuentra el proceso de restitución de los bienes incautados a ELA durante la guerra civil?

–Tenemos que denunciar que, hasta el momento, el gobierno del PSOE no ha demostrado ninguna intención de restituírnos o compensarnos por el patrimonio que el régimen franquista incautó a ELA.

En 1986, el PSOE elaboró una ley que intentaba dar respuesta al tema del patrimonio acumulado, pero que en una de sus disposiciones adicionales y mediante una regulación bastante desafortunada establecía que los bienes o derechos incautados serían reintegrados en pleno dominio a dichas organizaciones o, en su caso, el estado compensaría pecuniariamente su valor.

Esta es la teoría, porque en la práctica, el único beneficiado por esta ley ha sido UGT. Ya en el año 86, el PSOE le entregó 4.144 millones a cuenta, mientras que el resto de organizaciones prácticamente no hemos tenido noticia sobre el tema. Creemos que el no haber dado una salida justa y digna al contencioso de la devolución del patrimonio histórico a las organizaciones sociales en casi

19 años de sistema democrático, y 10 años desde la promulgación de esta ley, es políticamente muy grave. Y más cuando existen precedentes como los de Alemania o Italia, y dictámenes de organizaciones como la OIT en este sentido.

–Has calificado la ley de 1986 de desafortunada. ¿Por qué?

–Esta es una opinión con la que están de acuerdo prácticamente todos los que han tenido algo que ver con el tema del patrimonio histórico. Un tema tan complejo no se puede resolver con una disposición adicional

de cuatro líneas y el resultado es que no es el mejor instrumento para resolver el problema. Nosotros consideramos que era mucho mejor establecer una comisión con la participación de las organizaciones afectadas y de todas las instancias que se considerara necesario (Gobierno, Parlamento, Defensor del Pueblo...) que negociara un acuerdo justo que pusiera fin a esta deuda histórica. No se nos hizo caso y nos encontramos con una normativa que da un amplio margen de discrecionalidad al gobierno y muy pocas garantías a los sindicatos históricos.

–¿Por dónde pasa la solución a este tema?

–La mejor solución sería la de un cambio de la norma en el sentido apuntado. Pero en cualquier caso lo que es imprescindible es que se actúe sin favoritismo y con transparencia, en lugar de hacer del patrimonio histórico un saco sin fondo del que el Gobierno del PSOE vaya echando mano para cubrir las deudas de la UGT.

CREAR DEPENDENCIAS

–¿Tiene ELA una relación exacta de los bienes que le fueron incautados y que ha reclamado al gobierno?

“

Egoera hau mantentzea demokraziaren kontra doa.

—Elaborar la relación de los bienes que le fueron incautados a ELA no ha sido fácil. El transcurso del tiempo, la desaparición de buena parte de las personas que tuvieron un mayor protagonismo en las actividades de Solidaridad, la destrucción de documentación comprometedor a la entrada de los ejércitos franquistas o el carácter encubierto de algunas incautaciones han dificultado la identificación de aquel patrimonio. Sin embargo, tras un arduo trabajo, hemos establecido una relación aproximada, que es la que hemos hecho llegar al Ministerio de Trabajo, sin descartar la ampliación de esta lista en la medida que sigamos encontrando documentación o pruebas que acrediten la titularidad de otras posesiones.

A grandes rasgos podemos distinguir varios grupos o tipos de bienes que le fueron incautados a ELA: en primer lugar, están los inmuebles que se destinaban a sedes de agrupaciones locales de ELA. En 1933 ELA contaba con agrupaciones en casi todos los pueblos de cierta importancia de Bizkaia y Gipuzkoa y, en menor medida, de las menos industrializadas, en aquella época, Araba y Nafarroa.

ELA también tenía cooperativas de consumo. Desde 1919 en que se fundó la primera cooperativa de Solidaridad en Bilbao, la creación de cooperativas siguió un ritmo ascendente. De hecho, en el II Congreso de ELA en 1933, Heliodoro de la Torre, fundador de la Federación de Empleados de STV y verdadera alma mater del movimiento cooperativo y mutualista vasco, expuso una amplia ponencia sobre cooperativas de consumo, producción y crédito, que fue aprobada por unanimidad. Entre otros acuerdos relacionados con la materia, el Congreso aprobó constituir cooperativas de consumo en todos los pueblos donde



existiera una agrupación de STV. Tras este congreso se desarrolla una fuerte campaña cooperativista de la que da idea el hecho de que en el mes posterior al Congreso y sólo en el territorio de Bizkaia STV fundara 8 nuevas cooperativas de consumo. En Gipuzkoa, igualmente, las cooperativas de Solidaridad se van extendiendo, siguiendo el ejemplo de la floreciente cooperativa eibarresa "Bide-Onera".

La incautación de las cooperativas de consumo de STV no supuso en la mayoría de los casos su desaparición, sino que las cambiaron de nombre y las dotaron de órganos directivos afectos a la causa franquista.

ELA también tenía mutualidades, para atender los riesgos de enfermedad, invalidez, fallecimiento, vejez y paro, de los trabajadores; inmuebles compartidos con otras organizaciones; comedores sociales; terrenos destinados a uso agrícola en Tafalla, y hasta un barco de bajura en Ondarroa. Sin olvidar, tampoco, 58 cuentas bancarias.

Es sin duda, un patrimonio importante, obtenido con el trabajo y militancia de aquellos primeros solidarios, y refleja el diseño de sindicato asistencialista que tenía la SOV en aquella época.

—¿Cómo ha influido en el desarrollo del movimiento sindical actual la no devolución del patrimonio incautado por el régimen franquista a las organizaciones de clase?

—El no haber restituido en sus bienes a los sindicatos durante todo este periodo de legalidad ha supuesto una merma de medios importantísima que ha marcado su desarrollo posterior y, sin duda, la realidad actual del movimiento sindical en Euskadi y en el estado español.

Los sindicatos hemos tenido que partir prácticamente de cero, con las dificultades que esto ha supuesto para llevar a cabo nuestros proyectos.

Creo, además, que desde el poder existe interés en mantener esta situación porque cuanto más ahogadas económicamente estén ciertas organizaciones más dependencias se crean, y más se coarta su libertad de actuación y su fuerza sindical.

Creo que ELA no ha caído en esa trampa, que hemos tenido muy claro desde el principio que la autofinanciación era una de las patas de nuestra independencia y de la fuerza de nuestro modelo sindical. Pero, a pesar de todo, el perjuicio, y grave, ha existido y existe hoy en día.

M. PAGAZAURTUNDUA

EL ARTE DEL CAMBIAZO

Los tiempos de guerra suelen ser tiempos revueltos y propicios a los cambios más extraños. Algo de eso hemos podido constatar examinando los expedientes del patrimonio histórico de ELA. Hemos podido ver, por ejemplo, cómo las Cooperativas de Trabajadores Vascos se transformaban de la noche a la mañana en Cooperativas Españolas de Obreros Católicos y las sedes de Solidaridad de Trabajadores Vascos en locales de los Sindicatos de Falange Española Tradicionalista y de las JONS. Cambios tras cada uno de los cuales había la misma historia de muerte, cárcel o exilio de militantes solidarios.

Con todo el cambio más curioso se ha producido muchos años más tarde y en circunstancias afortunadamente mucho menos dramáticas que la del periodo de la guerra. Se trata, como vereis, de un verdadero cambiazo.

Resulta que allá por 1934 la Agrupación de Trabajadores Vascos (¡ojo a este dato!) de Tafalla compra por el precio de catorce mil pesetas una "pieza de

regadío de veintitres robadas y sesenta centésimas de almutada" con el objeto de dotarla de acequia y regadío y distribuirla entre los afiliados interesados. Este terreno es incautado por los franquistas al estallar la guerra y, cincuenta años más tarde, el Gobierno español, en aplicación de la normativa sobre patrimonio histórico, acuerda compensar en 7.600.000 pesetas por dicha incautación... ¡a la UGT!

Nada valieron al parecer ni los documentos que obran en poder de la propia Administración, en los que el sello histórico de ELA, con su rueda dentada y su tenazera, aparece con toda nitidez, ni siquiera lo que para una persona mínimamente avisada es constatación evidente: que la UGT nunca ha utilizado el término de Trabajadores Vascos y menos aún en la Ribera de Navarra.

Valga el botón como muestra del estricto rigor que ha utilizado el Gobierno a la hora de acordar las compensaciones económicas en favor de la UGT.

G.K.

Después de ver una sentencia de ELA, muy difundida por los medios de comunicación, en la cual se negaba a un funcionario del Ayuntamiento de Bilbao la posibilidad de disfrutar la licencia por lactancia, hemos decidido hacer un breve resumen de los diferentes permisos y licencias que existen en este sentido.

Permisos de maternidad, paternidad y licencias por lactancia

PERMISO DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

■ Descanso solicitado por la madre en el supuesto de parto:

*Descanso con una duración de 16 semanas, que en caso de parto múltiple puede ampliarse a 18 semanas, de las cuales 6 semanas han de ser disfrutadas obligatoriamente después del parto.

*En caso de muerte del/a niño/a, la mujer tiene derecho al descanso obligatorio de 6 semanas

■ Descanso solicitado por el padre:

*Si el padre y la madre trabajan, la madre puede al iniciarse el período de descanso por maternidad, optar por que el padre disfrute de hasta cuatro semanas, de manera ininterrumpida los últimos meses del período

*En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del período de seis semanas de descanso obligatorio.

■ Descanso solicitado por el padre o la madre en caso de adopción o acogimiento:

*Si el hijo/a adoptado/a o en acogimiento es menor de nueve meses, se suspende el contrato de trabajo por un máximo de ocho semanas.

*Si el hijo/a adoptado/a, o en acogimiento, es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tiene una duración máxima de 6 semanas. Si el padre o la madre trabajan sólo uno de ellos puede ejercitar el derecho.

PRESTACIONES

Durante este periodo se está en situación de ILT con derecho a prestaciones de :

✓ **Vacaciones:** Cuando el periodo de descanso, si no se ha comenzado con anterioridad, se inicia desde el momento mismo del parto estando la trabajadora de vacaciones, ambos periodos se superponen y se disfrutan conjuntamente, no consecutivamente.

Pero cuando dicho periodo de descanso se inicia antes del disfrute de las vacaciones, la trabajadora no pierde su derecho a ellas. Los tribunales han estimado que aunque el periodo de descanso por maternidad coincida con las fechas establecidas para el disfrute de vacaciones, si no ha comenzado a disfrutarlas no pierde tal derecho, aunque sea, con posterioridad, ya en época escolar.

✓ **Requisitos de la prestación económica por maternidad, paternidad o adopción:**

-Afiliación a la Seguridad Social, por lo menos, nueve meses antes de dar a luz

-En alta en el momento del hecho causante

-Haber cotizado, durante el año inmediatamente anterior a dar a luz, un periodo mínimo de 180 días.



-En caso de contrato a tiempo parcial, debe estar comprendido dentro de los 18 meses anteriores a la fecha del parto o, en los casos de adopción o acogimiento a las decisión judicial o administrativa

-La cuantía de la prestación económica era del 75% hasta el presente año, (en los presupuestos generales del Estado Español para el año 1995, aparecerá que esta cuantía aumenta al 100% de la base reguladora)

LICENCIA POR LACTANCIA

-El permiso puede disfrutarse hasta que el/la menor cumpla 9 meses.

-Se tiene derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que puede dividirse en dos medias horas.

-La madre puede sustituir la posibilidad de ausentarse del trabajo durante una hora (o dos medias horas) por una reducción de la jornada en media hora con el mismo fin (al principio o al final de la jornada)

-El padre puede disfrutar del permiso, sólo si tanto el padre como la madre trabajan

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS

-La excedencia por cuidado de hijos/as puede durar hasta tres años

-Si el padre y la madre trabajan sólo puede ejercitar este derecho uno de ellos

-Si durante el periodo de excedencia, tienen lugar el nacimiento de otros hijos/as, se abre

un nuevo periodo que pone fin al que se venía disfrutando

-El puesto de trabajo se reserva sólo durante el primer año de excedencia (igual que en la prestación por maternidad, en los presupuestos generales del Estado Español se va a ampliar, siendo la reserva por un periodo de 3 años)

*El derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año se cuenta a partir del inicio del periodo de excedencia, que comienza una vez solicitado por el /a trabajador/a y concedida por la empresa, y no desde la fecha del nacimiento del/a hijo/a que da lugar a la excedencia

-Puede solicitarse la excedencia en caso de adopción a partir de la resolución judicial.

La legislación utilizada para elaborar esta información aparece recogida en;

-Estatuto de los Trabajadores

-Ley 3 de marzo 1989, de 8 de marzo

-Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Hay que tener en cuenta además todos los convenios y normas en los que estos derechos pueden aparecer ampliados, y que se aplicarán en este caso.

CRISTINA ARENAL

Cualificar los servicios sindicales

Buscar una mejora constante en los servicios y atenciones que ofrecemos a los afiliados es un objetivo permanente. Una buena acogida a las consultas de las personas afiliadas cuando se presentan con problemas individuales o colectivos es primordial. La adecuada orientación y un planteamiento correcto y riguroso hace imprescindible una cualificación técnica y profesional actualizada.

Los Servicios Jurídicos y el Gabinete de Negociación Colectiva son colectivos de ELA que llevan una parte de asesoría y gestión de servicio muy importante, tanto por la diversidad de los casos como por el nivel de trascendencia de los mismos. Requieren por tanto cuidar y actualizar su formación, enriqueciéndola constantemente.

El esfuerzo y compromiso personal, siempre necesario en esta materia, se va a apoyar de forma planificada por la Fundación Manu Robles-Arangiz mediante la elaboración de un programa específico de formación para este colectivo.



JORNADA MUY INTERESANTE

En la línea expuesta, nuestra gente de los Servicios Jurídicos de todos los territorios históricos y los técnicos del Gabinete de Negociación Colectiva tuvieron recientemente una jornada de trabajo para analizar, examinar y debatir diversos temas en torno al Procedimiento Laboral y el Derecho Concursal.

Al hilo de la exposición del especialista Angel Rodriguez de la Fuente fueron aflorando dudas, consultas y sugerencias

que lograron una jornada densa, con contenidos interesantes y muy participativa.

El hecho de contrastar exposiciones dispares y desde ópticas diversas dio una perspectiva muy amplia, salpicada de una casuística que aportó agilidad y amenidad a un contenido árido en ocasiones.

La convivencia y camaradería se sumaron a todo lo anterior, resultando una experiencia muy enriquecedora según la opinión de los participantes.

Seminario de la Academia Sindical Europea

La participación sindical en la Formación Profesional Continua" ha sido el título del seminario recientemente celebrado en Madrid y organizado por "La Academia Sindical Europea" (A.S.E.). Este organismo es el instrumento de formación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Sus actividades están orientadas a promover el conocimiento de los cuadros sindicales sobre las distintas realidades de los países de Europa.

Los participantes de ELA en este seminario, Izaskun Garikano y Martín Aurrekoetxea, hemos tenido ocasión de conocer mejor las distintas cuestiones que se mueven en torno a este tema, en el modelo de Dinamarca como la mayor novedad.

Los daneses cuentan con una realidad muy diferente a la nuestra, en la que el reconocimiento e interlocutoriedad de sindicatos, empresarios y administración, enraizados en una larga tradición, ha consolidado una cultura de negociación y diálogo. Es el estilo de la relaciones laborales en aquel país. Esto tiene un reflejo lógico en el planteamiento y desarrollo de la Formación Profesional en su conjunto, en la que consideran la Formación Continua como una fase importante a cuidar, ya que supone una garantía adicional para el mantenimiento del empleo.

Su pretensión de lograr una formación de base democrática fundamentada en la crítica, el debate y el diálogo puede ser una teórica formulación, similar al objetivo de "Una formación para todos y para todos un trabajo" o a su apuesta por la experiencia del Trabajo de Rotación. Pero todos esos enunciados tienen un respaldo muy serio: Un sindicalismo implantado, con un 80-90% de afiliación.

Ni la historia ni las realidades se traspasan; se hacen golpe a golpe. Las experiencias ajenas deben servirnos para ir configurando nuestros perfiles propios con mejor perspectiva.

M.A.

Plan de actividades de formación

A la hora de abordar el Plan de Actividades de Formación confederal del año 95 para los representantes sindicales, delegados y militantes, hay algunas apreciaciones comunes a tener en cuenta, tanto por las federaciones como por la interprofesional. Como elementos orientativos de referencia debieran servirnos los siguientes puntos:

* Debemos disponer de un listado, clasificado por características sindicales, de los militantes de cada área. Este colectivo es el potencial sobre el que nos corresponde actuar. Es la parcela a la que vamos a atender con especial mimo en la clave de formación.

* Tenemos que considerar las acciones de formación como una herramienta válida y eficaz para el propio desarrollo de cada organización. Si la sabemos utilizar, los resultados de ese esfuerzo se multiplicarán.

* Las jornadas y los cursos de formación son una ocasión y una oportunidad para lograr una mayor vinculación entre la militancia y los responsables sindicales más directos.

* La convivencia, el contraste y el debate apo-

yan el sentimiento de pertenencia al colectivo sindical y genera una cultura de valores más homogénea.

* Impulsar una utilización responsable del crédito de las horas sindicales es un deber de las organizaciones. También el propiciar y tutelar su buen aprovechamiento sindical.

* Para llevar adelante los planes de formación con un cierto orden y eficacia es necesario designar un responsable de Formación tanto en las comarcas como en cada federación.

* La coordinación a nivel comarcal, entre la estructura interprofesional y las federaciones, es imprescindible para aunar esfuerzos, evitar duplicidades y optimizar recursos. Esto reflejará que trabajamos por un proyecto integral de organización.

Para debatir sobre éstas y otras cuestiones relacionadas con el Plan de Actividades de Formación pretendemos mantener próximamente diferentes reuniones entre la Fundación Manu Robles-Arangiz y las distintas organizaciones.

MARTIN AURREKOETXEA

■ Un entorno adecuado para la instalación de nuevas empresas

Dado su interés y actualidad recogemos un reciente artículo de Juan Miguel Mendoza, secretario nacional responsable del área económico-industrial de ELA.

La decisión de Marcial Ucin, S.A. de construir su nueva acería en Bayona ha provocado un cúmulo de declaraciones y pronunciamientos que de una u otra forma han hecho referencia a la política industrial en la CAPV. No voy a entrar a juzgar la bondad o no la decisión de Marcial Ucin S.A. Pero considero que puede ser una buena ocasión para tratar de sacar consecuencias de la misma y plantear con la crudeza necesaria los problemas e inconvenientes que las nuevas industrias tienen para su localización en Euskadi y la consiguiente generación de puestos de trabajo.

Durante mucho tiempo el discurso de buena parte de la clase política y empresarial ha hecho pivotar la competitividad de un país en la reducción de las condiciones laborales y salariales y en el incremento de las ayudas a la inversión, convirtiéndose estos elementos en el eje de las políticas industriales.

La decisión de Marcial Ucin S.A. ha puesto, sin embargo, en evidencia que la localización de una nueva industria, cuando ésta tiene cierta entidad, se toma según variables más complejas, que en muchos casos poco tienen que ver con los factores anteriormente apuntados.

PROBLEMAS ESTRUCTURALES

A la hora de adoptar una decisión empresarial de esta naturaleza se tienen fundamentalmente en cuenta determinados parámetros que configuran el nivel competitivo de un país y determinan lo que podría llamarse un entorno apropiado para la inversión industrial. Parámetros que la política industrial practicada ha ignorado en buena medida y sobre los cuales sería necesario empezar a trabajar muy seriamente. Porque la instalación de nuevas industrias en nuestro suelo y la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo están muy supeditadas a que seamos capaces de superar los problemas estructurales de nuestra industria y propiciar un entorno apropiado y competitivo.

Quisiera citar algunos de estos problemas estructurales:

a) **Infraestructuras.** La localización de Euskadi no es buena respecto al conjunto europeo, que es nuestra referencia fundamental en materia de intercambios comerciales.



El "Plan Extraordinario Europa 93" contenía determinadas medidas y compromisos con la Administración central en materia de puertos, aeropuertos y ferrocarril que se retrasan indebidamente o simplemente no se cumplen, por lo que la infraestructura viaria sigue siendo deficiente. El Gobierno Vasco debe ejecutar urgentemente la parte que le corresponde y ejercer la presión política necesaria para que el Estado cumpla los compromisos adquiridos con las instituciones vascas. Euskadi no puede seguir esperando indefinidamente que se efectúen mejoras en un área tan vital para la captación de nuevas inversiones.

b) **Suelo industrial apropiado y en condiciones.** En un país escaso de suelo, como el nuestro, la posibilidad de disponer de terrenos en condiciones de coste asumibles exige un cambio radical en la gestión de la política urbanística y de suelo, que ha provocado una especulación tremenda, costes exorbitantes y localizaciones no siempre idóneas.

c) **Mercado financiero adecuado.** El hecho de que la gran banca marque las directrices de política económica ha provocado la inexistencia de un mercado de capitales a largo plazo, vital para la industria. Asimismo la retirada de los entes financieros del compromiso industrial y las altas tasas de interés, con los diferenciales más favorables de toda la comunidad financiera internacional, han agravado sobremanera los costes operativos de las industrias. La resolución del problema depende de la clara voluntad política en favor de la industria y la consiguiente adopción de compromisos en esta materia.

d) **Política energética.** Las actuales políticas energéticas, marcadas por los intereses de la banca y del gran capital, hacen que en las tarifas eléctricas se paguen, además del propio coste energético, costes añadidos derivados de precios políticos o monopolísticos (gran endeudamiento, tema nuclear, carbón, Endesa, etc.). Estos costes añadidos son insostenibles para

una parte importante de la industria.

e) **Política de investigación.** Hay que convocar que la Universidad, en contacto con el mundo industrial, sea un motor de la investigación aplicada. En estos momentos sólo unas pocas empresas disponen por sí mismas, o en concierto con alguno de los centros a los que tienen acceso, posibilidades de acometer en colaboración con la Universidad planes de investigación aplicada a materiales, procesos y productos que se generan en un mundo cambiante y resultan imprescindibles para mantenerse en un mercado internacionalizado.

NEGOCIACION

f) **Formación profesional.** En momentos en que todos hablamos de la formación profesional como una de las bases de la competitividad, contamos con un sistema de formación reglada en muchas ocasiones desconectado de la realidad. Las políticas de formación continua y ocupacional que se vienen aplicando no son en la mayoría de los casos las más afortunadas.

Intereses más ligados a proyectos de financiación o influencia de organizaciones que al propiamente formativo están excesivamente presentes en el mundo de la formación. Por ello es imprescindible que seamos capaces de generar en Euskadi un modelo que responda a las necesidades de esta sociedad, que se ajuste como un guante a la realidad de las empresas y prevenga las necesidades de formación y reciclaje del personal.

g) **Relaciones laborales estables.** Estas relaciones, construídas sobre la negociación y el acuerdo, con reconocimiento del papel y de la aportación de cada una de las partes, pueden permitir un mejor aprovechamiento de los medios disponibles y un aumento sensible de la productividad y la eficacia global del sistema.

Es indudable que la adecuada respuesta a los temas que he formulado exige voluntades claras y compromisos concretos. No quisiera en todo caso terminar esta línea sin hacer mención expresa de la necesidad de destinar una parte importante de los recursos financieros vascos a la creación de este entorno competitivo. Reitero, en este sentido, la exigencia planteada desde nuestra organización de que se dé la prioridad requerida a temas como la política fiscal y la lucha contra el fraude, la implicación de los entes financieros en la economía productiva, el impulso de las Entidades de Previsión Social Voluntarias (EPSV) y el Banco Vasco.

“
Inbertsio
industrialak
ingurune egokia
bilatzen du

“
Euskal finantza-
baliabideak hori
lortzera bideratu
behar dira”

■ Sindikal baloreak: elkartasuna

Sindikatuak langileen interesen defentsarako sortu eta eratu direla esatea ez da inolaz ere gauza berria. Baina sindikalismoaren eginbeharra eta garapena bere interes hutsean defentsara mugatzen dituztenak, sindikalistak izan arren, oso ikuspuntu estuak agertzen dituzte.

Noren interesen defentsari eutsi behar dion argi euki behar du sindikalista batek, eta gehiago lankideen ordezkari bada. Bere lehenengo eginbeharrak, hurbil dauzkan lankideen ezbehar eta arazoekin lotura handia dute.

Baina hori lehen pauso bat besterik ez da. Sindikal konpromesua urrunago jo behar du: bakoitzaren eguneroko ahaleginen bidez elkartasun sare bat sortu, edatu eta indartzearaino.

Sindikalismoaren oinarritzko eta lehenetarikoko balore bat *elkartasunean* datza; elkar lanean aritzeko ahalmen eta portaera horretan hain zuzen.

Elkartasuna -solidariteta- guretzat ez da hitz hutsa. Esannahi haundia du: "norberaren burua beste inoren zeregin, ezbehar eta asmekin lotzea" da; nahiz eta batzuen ezpainetan hitz hori erabat kutsatuta egon.

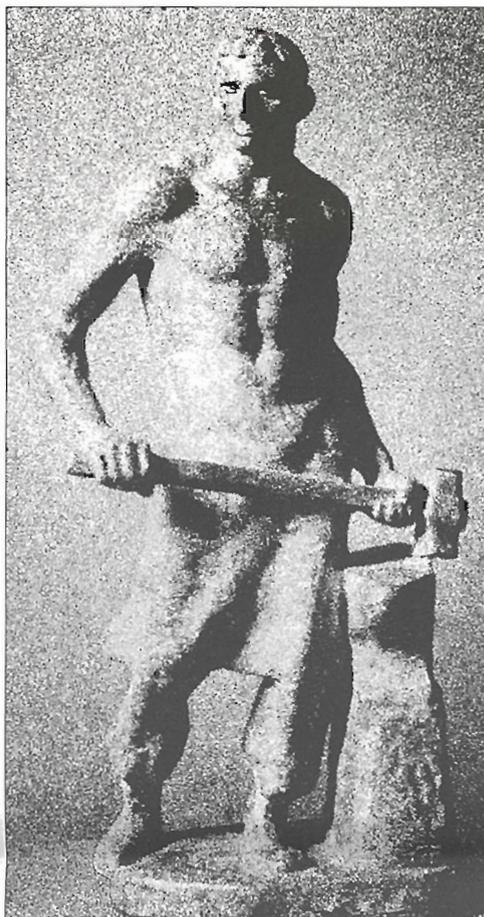
Elkartasun hitz hau guztion ahotan dabil gaur egun eta edozernahitarako erabiltzen da; lana dutenen eta langabezia dauden artean lixkarra eta iskanbila pizteko adibidez; edota nagusi eta norbaitzuen interes pertsonalak zaintzeko, interes horiek gizatalde osoaren interesekin parekatuz eta nahasiz. Okerrago oraidik: langileen aurkako erabakiak hartu eta gizarteari ezartzeko ere elkartasuna edo solidaritatea hitza aurpegiatzen digute zenbait ugazaba eta sasi herri-zerbitzariak.

Guk elkartasunari ez diogu uko egingo; ez gara hitz horretan geratuko. Elkartasun hitzak guretzat esannahi konkretua du, eta langile bizitzari eta esperientziari lotua dago.

Sindikalistontzat elkartasuna gure herriaren gehiengo osatzen duen langileriaren lan eta bizi-egoerari loturik egotea da, langileekin bat egin ta borrokatzea.

ESKUBIDE GEHIAGO

Norbaitzuek hori korporatibismoa, taldekerria dela esango digute. Baina gure historia gertuaren azkeneko 150 urte ikustea eta aztertzea nahikoa da langileen klase elkartasuna zer den jakiteko: urte luze horietan barna eramandako solidaritate-ekintza eta burrukak medio, lan-erlazioetan justizia eta berdintasun apur bat lortu dugula begi bistan dago. Langileen indarra elkar-lanean egon da eta dago; gure gizarteko beste indarreen interesei eta potereei aurre egiteko daukagun tresna bakarra ez, baina garrantzitsuenetarikoa da elkartasuna, beraz. Gora-ago aipatu dugunez, sindikalismoak, -langilegoaren elkartasun adierazgarri eta erakun-



de denez- hainbat eta hainbat eskubide lortu ditu guztiontzat, bere etengabeko ahaleginez eta ekintzaz: denontzako aukera berdina, duintasunez bizi ahal izateko baldintza minimoak..., hitz batean, lan eta giza erlazioetan justizi, berdintasun eta eskubide gehiago dugu gaur egun orain dela 150 urte baino.

Badira -horietako bat Cuevas jauna dugulan harremanetan izan ditugun hobekuntza guzti horiek ez ditugula langile elkartasuna-

ren eraginez lortu, baizik eta ugazaben eskuzabaltasunari eta justiziaren sor dizkiogula esaten dutenak.

Gehiago oraindik, gaur egun langilegoa homogeneoa edo berdina ez denez, eta batzuen interesak besteekin bat ez datozenez, lan harremanetan denok elkarturik joatea baino hobea dela, eta progresistagoa, norberak norbere interesak bakarka ugazabekin negoziatzea.

Gainera, gaurko langilea buruz eta jakitez jantziagoa dela, eta ez duela taldearen beharrik -elkartasunaren beharrik- bere burua defendatzeko esango digute gaurko sasi intelektual eta liberal prestuak.

Hortik elkartasuna -sindikalismoa- progresoarean aurkako antiolako tresna zahar bat bezela gaitzetsi eta zapuztera pauso bat besterik ez.

Argi dago langileen arteko elkartasun lokarriak eta sareak autsi nahi dituztela. Elkartasun hori lortzea beti ere zaila izanik, -hola izan da historian zehar, eta hola izango gaur eta bihar ere- ahaleginak egingo dituzte langileenak ez diren interesak eta baloreak gizartean zabaldu eta hedatzen. Benetan gutxi batzuen interesak eta baloreak besterik ez dira, baina "denon interesak", gizarte osoaren interesak izango bailira saldu nahi dizkigute.

Elkartasuna klase solidaritatearen balore hori galtzen badugu, akabo sindikalismoa, eta akabo sindikalismoarekin hain loturik dauden justizia egarria, elkar-lana, aukera berdintasuna, demokrazia, partaidetza erangikorra... ahuldu ezezik desagertu egin ditezke, eta gizarte norberakoikeri ilun eta astun batean jausi.

RUZABAL ETA ASTIGARRAGA

La importancia de la solidaridad

Uno de los valores básicos del sindicalismo es la solidaridad; otros muchos están basados en él.

La palabra *solidaridad*, -"obligación en común; adhesión a la causa de otros"-, además de tener un significado amplio es, en boca de muchos, una palabra contaminada. Hoy, en nombre de la solidaridad, se pueden tomar decisiones injustas y perjudiciales para colectivos muy amplios.

Como sindicalistas tenemos que tener muy claro lo que la solidaridad significa para nosotros: tiene que estar estrechamente unida al esfuerzo para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.

Precisamente a través de la solidaridad y la lucha en común de los trabajadores es como se han conseguido durante los últimos 150 años las cotas de justicia e igualdad que hoy tenemos.

Si perdemos ese valor de la solidaridad de clase -los intentos de desprestigiarla son muchos- se acabará el sindicalismo y todos los demás valores que deben ir unidos a él: deseo de justicia, trabajo en común, igualdad de oportunidades, participación activa...

Una confederación que quiere cambiar

Desindicalización en Francia?" Era el título de un artículo en esta misma revista (nº 443, junio-julio 1994) que quería reflejar la alarmante situación del sindicalismo francés. ¿Cómo afrontan esta situación los sindicatos franceses? ¿Qué salida intentan? El secretario adjunto de la Confederación Francesa Democrática de Trabajadores (CFDT), la segunda gran confederación francesa, duramente afectada por la crisis, advertía que "se impone una cultura nueva" que "detrás de estas palabras está la idea del sindicalismo de afiliación que progresa".

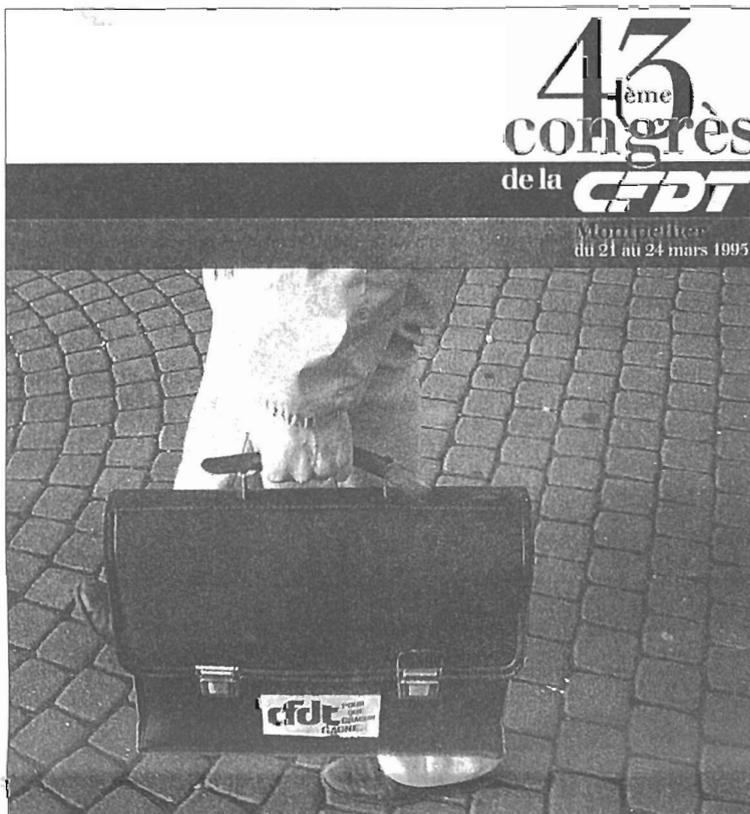
Esta confederación gala reúne el próximo marzo su 43 Congreso confederal. Es la oportunidad para enfrentarse con su realidad e intentar superarla, recogiendo la experiencia de los esfuerzos que vienen realizando en esa dirección desde hace algún tiempo. Así se lo ha planteado, consciente de que "el camino por recorrer comprenderá avances y retrocesos", de que la confederación "está sujeta a errores como cualquiera" (Informe General, 30). Con todo, advierte con claridad: "Nos incumbe una doble obligación: es preciso al mismo tiempo y en el mismo esfuerzo elevar nuestro nivel de eficacia reivindicativa y acrecentar la fuerza de nuestra organización" (í.d.í.d.).

En esta doble exigencia que se imponen, ven la única manera de "hacer vivir un sindicalismo de afiliación y cumplimentar nuestra función social" (í.d.í.d.). La clave reside en "acrecentar la fuerza de nuestra organización", como condición de eficacia reivindicativa. ¿Qué vías se plantean para lograrlo? Vamos a verlo siguiendo dos de los documentos preparados para el Congreso: el Informe General y la Resolución General.

PARA HACER DE LA CFDT UNA FUERZA

✓ I. Ampliar nuestra base social.

Una organización más fuerte en afiliación y más representativa de los asalariados de hoy. Todo asalariado es un afiliado potencial: exigimos pues un sindicalismo de proximidad. Más afiliación en el sector privado para reequilibrar el existente en el público. Incidir en el sector terciario y cubrir el déficit existente en pymes. Los jóvenes, mujeres y jubilados deben ser objetivos importantes. Pero la afiliación de jóvenes constituye un objetivo estratégico.



✓ II. Desarrollo de prácticas más participativas.

"El sindicalismo no interesará a los asalariados si reserva la reflexión y construcción de la reivindicación únicamente a los militantes" (Informe General, 49). La negociación de acuerdos exige medios eficaces de participación, desde la emergencia de la reivindicación a la conclusión del acuerdo, pasando por la movilización y la negociación. No basta la consulta al final del proceso. Por la encuesta, la consulta, los debates... se revitalizan las reivindicaciones y los trabajadores se sienten implicados y comparten la actividad sindical.

✓ III. La doble dimensión de un sindicato confederado: Anclaje profesional y cimiento territorial.

Ni los discursos moralizadores ni las invocaciones globales grandilocuentes movilizan. Hay que partir de sus intereses y preocupaciones: empleo, exclusión...

* Anclaje profesional

La acción sindical en la empresa es fundamental. "La búsqueda constante de la mejor relación de fuerzas marca nuestra acción reivindicativa" (Resolución General, 22). Sobreparar el repliegue hacia "sólo la empresa" que traduce la actual posición patronal.

Las federaciones deben asumir su compleja responsabilidad reivindicativa, negociadora y movilizador. Cubrir a todos los asalariados con la negociación colectiva adaptada a situaciones y posibilidades. Solidaridad y eficacia como lemas. Labor cada vez más compleja.

* Cimiento territorial

Acción complementaria y específica, a la vez. Lo territorial como eje de actuaciones coordinadas sobre políticas municipales, desarrollo local, planes sociales, inserción de jóvenes, servicios sindicales de proximidad al trabajador. Problemas específicos de parados y excluidos. Movilizar e interesar a las instituciones.

* Actuación confederal

Es el nivel de las sinergias y las solidaridades de fondo. Y también para construir las reformas de fondo necesarias y posibles. Hace presente la acción sindical en el conjunto social.

✓ IV. Mejor organización y más eficacia

La CFDT quiere recoger cinco años de experiencia y reconducción de situaciones anteriores no deseables. Cree necesarias estas líneas de actuación en su estructura interna:

1. Una organización más eficaz y más operativa. Y más adaptada a los cambios. El esfuerzo primordial debe incidir sobre la red de militantes: más movilidad.

2. Mejorar nuestra cohesión. En una inevitable y cada vez mayor diversidad militante y orgánica.

3. Mejorar la capacidad de análisis y la competencia de nuestros militantes. La "formación" como herramienta de cohesión, de refuerzo y de evolución de la identidad.

4. Mayor y mejor comunicación interna. En ambas direcciones: confederación, organizaciones, militantes, afiliados y también asalariados.

5. Simplificar y hacer cada vez más complementarias las estructuras.

✓ V. Cultura de organización y competencias sindicales

"El reforzamiento de nuestro colectivo militante condiciones nuestra eficacia operativa, la riqueza de nuestros debates internos y nuestra cohesión" (Resolución General, 23). Esta constatación exige un esfuerzo sostenido en dirección a las nuevas generaciones de militantes a los que hay que proponer el cuadro de compromiso adaptado a cada uno. La ampliación y diversificación de la afiliación dan una importancia creciente a la transmisión de la cultura de organización, de los posicionamientos y maneras sindicales. La formación sindical ocupa en estas tareas un lugar insustituible.

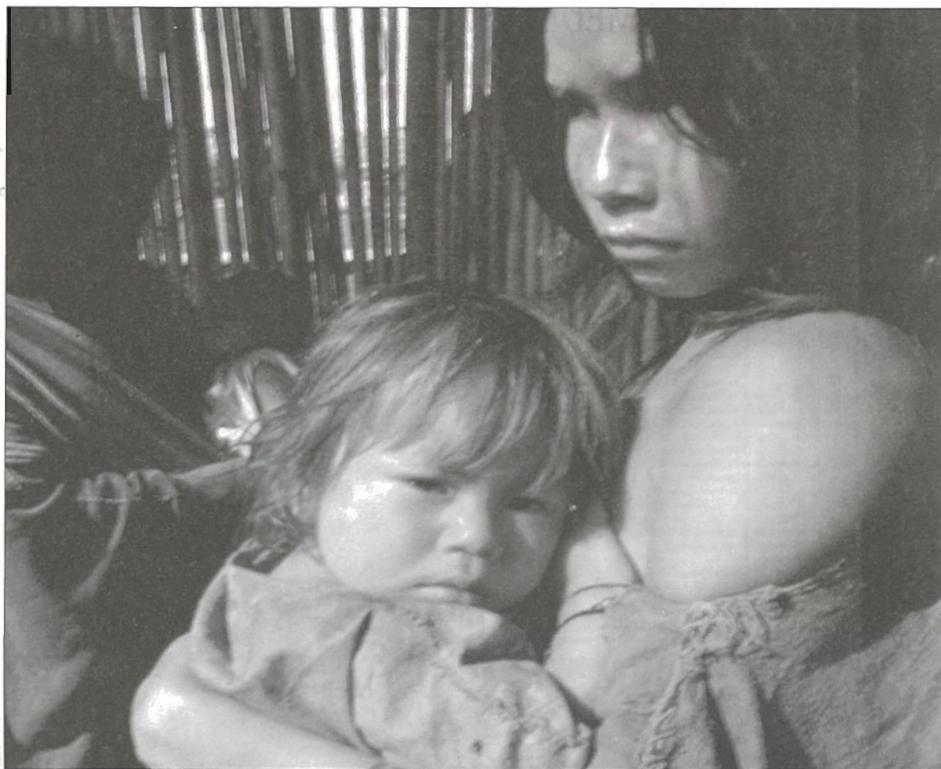
Termina la CFDT la exposición de sus proyectos de organización con la alusión a un presupuesto necesario a todo lo proyectado: La financiación. "Tenemos la tarea de ajustar nuestros medios a los desafíos que queremos afrontar" (Informe General, 55).

V. BENGUA

“
Bitartekoak
gure erronkei
egokitu
behar zaizkie

“
Kultura berriaren
bila goaz, aurrerapi-
dezko afiliazio
sindikatuaren bila

502 años después...



GARAPENA

Desde que en 1991 comenzamos a actuar de forma activa en el campo de la cooperación, no hay duda de que ha sido América el continente donde más hemos trabajado. Las relaciones que ELA ya mantenía con diversas organizaciones de dicho continente facilitaron sin duda el camino. Este año también se han aprobado diversos proyectos de cooperación en Paraguay, Panamá, República Dominicana, Brasil, Uruguay y Guatemala. A través de ellos, además de cooperar con las distintas organizaciones sindicales en distintas áreas, ahondaremos en el conocimiento del continente y de los movimientos sindicales que en él se están desarrollando y con los que ya mantenemos relaciones más o menos estrechas.

En este año 1994 se ha acentuado en casi todos los países del continente la pérdida del papel que el estado tiene en la sociedad, tanto por la privatización de las empresas públicas, como por la eliminación de programas sociales y/o la reducción del número de funcionarios. A nivel político, además de haber asistido a diferentes reformas constitucionales en Colombia, Brasil o Perú, también hemos sido testigos de la vuelta a la democracia en Haití o a la resistencia a las intentonas de golpe de estado en Venezuela y Guatemala.

TRATADOS ECONOMICOS

En el ámbito económico, la mayoría de los países se han ido integrando en distintos tratados económicos, que desgraciadamente han sido negociados sin la partici-

pación de trabajadoras y trabajadores, y por supuesto sin considerar el impacto social que podían tener. Encontramos así, además del Tratado Norteamericano de Libre Comercio, el Mercosur y el G-3 (México, Colombia y Venezuela), a la vez que ya están operando acuerdos de libre comercio entre Colombia y Chile o Venezuela y Chile.

En ocasiones, cuando los gobernantes de estos países como Brasil, Argentina, Perú, Bolivia o México presentan la reducción de la inflación como uno de los logros más importantes, no comentan las consecuencias que las drásticas políticas recesivas para ello han tenido. No hablan del desempleo o del sector informal, cuya alza en países como Perú es verdaderamente alarmante.

DETERIORO SOCIAL

América es hoy un continente en el que la reforma de la seguridad social, el desmantelamiento de los subsidios a la población, la carencia de viviendas, la insuficiente cobertura de los sistemas de salud y educación pública y la suspensión del apoyo alimenticio por parte del estado están conduciendo a deteriorar la ya precaria situa-

ción de la población. Pero este deterioro afecta también y de forma muy directa a las trabajadoras y trabajadores, que se ven enfrentados a legislaciones laborales que permiten el despido libre, el trabajo temporal o la falta de homologación laboral en todos los tratados económicos en los que se han integrado estos países.

Desgraciadamente todavía hoy nos encontramos en muchos países del continente políticas agresivas de recortes de los derechos sindicales, de asociación y de negociación colectiva. Así, en países como El Salvador (a pesar del proceso de negociaciones políticas que puso fin a la guerra) se han registrado casos de amenazas y asesinato contra dirigentes sindicales. En Perú, Paraguay, Bolivia y Ecuador, los gobernantes dejan cada vez más claras posturas muy poco respetuosas de los derechos sindicales, pero es sin duda Colombia el país donde tanto los derechos sindicales como los propios dirigentes sufren las amenazas más graves. Sin embargo, también hay que considerar que países en los que las dictaduras militares fueron reemplazadas por regímenes civiles, tales como Chile, Uruguay o Argentina, se ha dado una paulatina mejoría de los derechos humanos y sindicales.

Las organizaciones sindicales de todo el continente han trabajado para incidir en los tratados económicos en que se han comprometido sus países, y han apostado por áreas tan importantes como la integración real de la mujer trabajadora en la sociedad y en las organizaciones sindicales, los derechos humanos y sindicales (pisoteados de manera demasiado frecuente) y el sector informal, logrando una presencia cada vez más significativa en este sector. Hay que destacar que en muchos países los sindicatos no pueden limitarse al sector formal, ya que la mayoría de la población activa se encuentra en el sector informal.

COOPERACION Y APOYO

Garapena trabaja actualmente con organizaciones sindicales pertenecientes a las dos internacionales de las que es miembro ELA, la CIOSL-ORIT y la CMT-CLAT. Intentamos responder, en la medida de nuestras posibilidades, a las solicitudes que bien bilateralmente o a través de alguna de las internacionales nos llegan. En ocasiones nos solicitan apoyo en campañas de denuncia, en otras, proyectos de formación o socioeconómicos.

Desde Garapena, desde ELA, desde nuestra visión de cooperación totalmente respetuosa hacia las organizaciones locales intentamos, ya desde 1991, contribuir tanto al desarrollo de organizaciones sindicales concretas, como al desarrollo y fortalecimiento del movimiento sindical de todo el continente americano.

AMAIA BETELU

”

*Herri askotan
sindikatuek
sektore informala ere
lantzen dute*

La ofensiva que el Gobierno central ha planteado en los últimos años para reducir las coberturas sociales ha tenido un claro reflejo en las prestaciones por desempleo. No sólo se ha reducido su cuantía, sino también las posibilidades de acceso a ellas. De este modo se han adoptado medidas como el 'decretazo' (menos dinero para menos personas) o las contenidas en los Presupuestos Generales de 1994, que también recortaban la cuantía que reciben las personas desempleadas.

LA TASA DE COBERTURA DEL INEM HA DESCENDIDO FUERTEMENTE EN LOS ULTIMOS DOCE MESES A CONSECUENCIA DE LAS DIFERENTES MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO

70 de cada 100 parados no cobra nada del Inem

El Gobierno socialista adoptó estas medidas cuando el porcentaje de quienes cobraban alguna cantidad del Inem era ya muy bajo respecto del total de parados. Los efectos son devastadores. Caminamos hacia la práctica desaparición de la cobertura por desempleo.

REDUCCION DRASTICA

El Inem ha reconocido que la tasa de cobertura de desempleo se ha reducido drásticamente en el último año. Tomando los datos de desempleo del Eustat para la CAPV y de la EPA para Nafarroa, y los de personas protegidas que ofrece el Inem, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

* En el tercer trimestre de 1994 hay en el conjunto de Euskadi 258.400 personas sin empleo. El Inem da cobertura a tan sólo 76.100, por lo que tenemos en Euskadi 182.300 personas en paro que no reciben ninguna cobertura del Inem.

* La tasa de cobertura, es decir, el porcentaje de parados y paradas que reciben ingresos del Inem, se ha situado en el 29,5% actual. En los últimos doce meses, a pesar de que el número de personas en desempleo ha crecido en 1.000, la cifra de quienes perciben algún tipo de cobertura del Inem se ha reducido en más de 20.000, en concreto en 20.137.

* Este descenso se ha dado tanto en lo que concierne a la prestación



contributiva —aquella que se recibe en función de lo aportado—, como en el subsidio asistencial. La prestación contributiva beneficia hoy a 11.239 personas menos que el año pasado, mientras que la asistencial ha bajado también considerablemente (8.898 personas menos).

* De cada 100 personas que no tienen un puesto de trabajo tan sólo 17 cobran en función de su aportación al sistema de desempleo, mientras que las otras 83 o no cobran nada

(70) o bien perciben una cantidad meramente asistencial (13).

DESPROTECCION

Junto a los continuos recortes de las prestaciones aprobados por el Gobierno, una de las razones que dan lugar a que la cobertura sea cada vez inferior es la desprotección social que suponen las nuevas contrataciones de aprendizaje o las de tiempo parcial por tiempo inferior a doce horas o 48 al mes, que no dan derecho a protección social.

Por su parte, la reforma laboral ha reducido aún más el peso de las contrataciones indefinidas. Según el propio Ministerio de Trabajo, las contrataciones fijas en 1994 están siendo tan sólo un 2% del total de las registradas en el Inem. Hace un año suponían un exiguo 5%.

Estamos avanzando a gran velocidad hacia una sociedad que cada vez margina, deja en la cuneta, a más personas y colectivos. Para ello se está aplicando una política económica claramente antisocial, que bajo la premisa de la competitividad hace un planteamiento que oculta deliberadamente la realidad. Esa política económica profundiza en una línea que lleva de manera inevitable a la exclusión social a quienes se ven obligados a trabajar por salarios que no llegan ni a los umbrales de la pobreza.

Es necesario un giro radical en materia social, que debe basarse en la extensión de la cobertura a todas las personas y colectivos que lo necesitan. Lejos de la línea actual de recortar las prestaciones sociales, el Gobierno debe aumentar las dotaciones y partidas presupuestarias para ello.

MIKEL NOVAL

TASA DE COBERTURA DEL INEM EN EUSKADI

(Tercer trimestre de 1993 y 1994)

	1994	1993	Evolución	% variación
PERSONAS EN PARO	258.400	257.400	+1.000	+0,4
PERSONAS PROTEGIDAS	76.100 (29,5%)	96.237 (37,4%)	-20.137	-20,9
Contributiva	44.775 (17,3%)	56.014 (21,8%)	-11.239	-20,1
Asistencial	31.325 (12,2%)	40.223 (15,6%)	-8.898	-22,1
SIN PROTECCION	182.300 (70,5%)	161.163 (62,6%)	+21.137	+13,1

Fuentes: Inem, Eustat

El balance de situación

INTRODUCCION

El balance es un documento contable que refleja la situación de la empresa en un momento determinado, en la medida en que dicha situación es expresable en términos monetarios. Entre los estados financieros de la empresa, el balance es básico; de hecho, se puede decir que la contabilidad de la empresa es la actividad que tiene por objetivo fundamental la producción del balance.

El balance constituye un resumen o fotografía instantánea de la situación de la empresa. Tiene por tanto un carácter estático, frente al sentido dinámico de la "Cuenta de Pérdidas y Ganancias" y del "Estado de Origen y Empleo de Fondos".

La palabra *balance*, como algunas otras expresiones procedentes de la contabilidad, se suele emplear en el lenguaje corriente con un significado más amplio, en frases como 'balance del año económico', 'balance de un año de gobierno', 'balance energético', etc. En este sentido, "hacer balance" significa especificar los pros y contras, enfrentar los factores favorables con los adversos.

Sin embargo, en sentido contable el balance es algo, por una parte, más estricto, ya que su elaboración se efectúa de acuerdo con unos principios y prácticas contables de general aceptación, previamente especificados, y por otra, más limitado, ya que el balance no refleja la totalidad de la situación de la empresa, sino solamente aquella que es expresable en términos monetarios. Además, el balance contable sólo recoge 'hechos' o 'sucesos' ciertos, ocurridos a la empresa y no previsiones y posibilidades latentes o futuras.

■ Desde un punto de vista patrimonialista o jurídico se considera el balance como la representación integral del patrimonio de una empresa en un determinado momento, es decir, la representación por separado del conjunto de bienes y derechos poseídos por la empresa (activo) y del conjunto de obligaciones que tiene contraídos, frente a los propietarios y frente a terceros (pasivo).

■ Desde un punto de vista económico-financiero el papel de la empresa consiste en atraer recursos o captar fondos con el fin de emplearlos en adquirir los elementos necesarios para la consecución de los fines específicos para la que fue constituida. Así los recursos totales que posee una empresa en un momento determinado se pueden ordenar según su procedencia u origen (pasivo) y la utilización que se les ha dado (activo).

Por lo tanto, el activo y el pasivo no son más que clasificaciones diferentes de una misma cantidad: los recursos totales. Esto implica el cumplimiento de la identidad fundamental de la contabilidad: ACTIVO TOTAL = PASIVO TOTAL.

NUM. DE CUENTAS	DEBE	Ejerc. N	Ejerc. N-1	NUM. DE CUENTAS	HABER	Ejerc. N	Ejerc. N-1
71	A) GASTOS				B) INGRESOS		
	1. Reducción de existencias de productos terminados y en curso de fabricación			700, 701, 702	1. Importe neto de la cifra de negocios		
	2. Aprovisionamientos:			703, 704	a) Ventas		
600, (6080)	a) Consumo de mercaderías			705	b) Prestaciones de servicios		
(6090), 610	b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles			(706), (709)	c) Devoluciones y rappels sobre ventas		
601, 602, (6081), (6082), (6091), (6092), 611 - 612	c) Otros gastos externos			71	2. Aumento de existencias de productos terminados y en curso de fabricación		
607	3. Gastos de personal:			73	3. Trabajos efectuados por la empresa para el inmovilizado		
640, 641	a) Sueldos, salarios y asimilados			75	4. Otros ingresos de explotación		
642, 643, 649	b) Cargas sociales			74	a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente		
68	4. Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado			790	b) Subvenciones		
693, (793)	5. Variación de las provisiones de tráfico:				c) Exceso de provisiones de riesgos y gastos		
650, 694, (794)	a) Variación de provisiones de existencias						
695, (795)	b) Variación de provisiones y pérdidas de créditos incobrables						
62	c) Variación de otras provisiones de tráfico						
631, 634, (636), (639)	6. Otros gastos de explotación:						
651, 659	a) Servicios exteriores						
650	b) Tributos						
	c) Otros gastos de gestión corriente						
	d) Donación al fondo de reversión						
	I. Beneficios de explotación (B1 + B2 + B3 + B4 - A1 - A2 - A3 - A4 - A5 - A6)				I. Pérdidas de explotación (A1 + A2 + A3 + A4 + A5 + A6 - B1 - B2 - B3 - B4)		
6610, 6615, 6630, 6630, 6640, 6650	7. Gastos financieros y gastos asimilados:			7600	5. Ingresos de participaciones en capital		
6611, 6616, 6621, 6631, 6641, 6651	a) Por deudas con empresas del grupo			7601	a) En empresas del grupo		
	b) Por deudas con empresas asociadas			7603	b) En empresas asociadas		
					c) En empresas fuera del grupo		
					6. Ingresos de otros valores negociables y de créditos del activo inmovilizado		

En realidad, no existe oposición verdadera entre el punto de vista jurídico y el económico. Tan sólo depende de lo que se quiera ver a través del balance, si exclusivamente una entidad jurídica con capacidad de exigir unos derechos y cumplir unas obligaciones, o como algo más, una entidad económica operativa, capaz de producir bienes y servicios y generar una renta.

CLASES DE BALANCES

Los balances se pueden clasificar en distintos tipos, dependiendo del momento en que se efectúan y la finalidad para la que se hacen:

a) Balance inicial: cuando se constituye la empresa o cuando estando ya constituida, pero sin contabilidad, se inicia ésta. Aquí se reflejan las aportaciones efectuadas y la forma de financiación al crear la empresa..

b) Balance provisional: balance finalizado en la fecha normal de cierre, pendiente todavía de determinados ajustes, y por tanto, de ser modificado. También se denomina así al balance efectuado en fechas intermedias.

c) Balance de ejercicio o gestión: el que se formula periódicamente al cierre del ejercicio contable. Permite conocer la situación patrimonial de la empresa, su solvencia y los resultados obtenidos. Este es el balance habitual cuando no se especifica nada más y de él se tratará en este capítulo.

d) Balance terminal o de liquidación definitiva: el que se realiza al final de la vida de la empresa.

e) Balance de intervención: el que se efectúa en situaciones anormales, como suspensión de pagos, quiebras, etc.

f) Balance de fusión o transformación: se realiza cuando la empresa cambia de propietario u objeto social.

g) Balance provisional: prospección, con fines presupuestarios y de planificación, de la situación económico-financiera futura.

FINES DEL BALANCE

Los fines más importantes que cumple el balance son los siguientes:

a) Contable o patrimonial. Representa en forma ordenada y siguiendo los principios y reglas de la contabilidad la situación del patrimonio de la empresa.

b) Económico-financiero. Muestra por una parte la estructura económica, desglosando las inversiones a corto y largo plazo.

c) Instrumento para el análisis de la empresa: mediante el análisis de balances sucesivos, complementados con otros documentos contables, se puede extraer una visión dinámica de la empresa que permita una valoración de la situación de la empresa, así como realizar proyecciones de futuro, evaluando la incidencia de determinadas políticas sobre la situación empresarial.

d) Jurídico. Hace partícipes de la situación de la empresa a todos los interesados en la marcha de ella: accionistas, acreedores, efectivos, acreedores potenciales, personal y público financiero. En ciertos casos, el fin jurídico incluye el cumplimiento de las obligaciones legales que establecen la confección y publicación de información económico-financiera sobre la empresa.

e) Fiscal: Sirve como base del impuesto sobre sociedades, cumpliendo con las obligaciones tributarias.

A. ALDASORO / J.A. LLABORI

En el art. 37.2 de la Constitución se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. Y en el art. 2 de la LOLS se establece que la libertad sindical incluye el derecho a la actividad sindical que, a su vez, abarca, "en todo caso" el derecho al planteamiento de conflictos colectivos. En general, el conflicto colectivo es la expresión de la contraposición de intereses de empresa y trabajador, y se refiere a las formas en que se manifiesta.

Conflictos colectivos: objeto y ámbito

Más en concreto, el conflicto colectivo es el procedimiento establecido en el R. Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, como alternativo al de huelga; abarca tanto el conflicto de intereses, cuando no existe norma previa, como los conflictos jurídicos, cuando se trata de la interpretación o aplicación de una norma.

CONFLICTO COLECTIVO JURIDICO

El planteamiento de conflictos colectivos-jurídicos, formalizados de acuerdo con lo establecido en el R. Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo y la Ley de Procedimiento Laboral, está hoy en día muy generalizado. Se constata que ello es debido a la ausencia durante mucho tiempo de libertad sindical y autonomía colectiva, y a la escasa potenciación de los instrumentos colectivos de gestión y aplicación del convenio, como las comisiones paritarias; lo que ha llevado al predominio de la norma y a su defensa por los jueces, sobre los procedimientos autónomos de solución de conflictos.

En el R. Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo viene establecido como alternativo de la huelga:

-Si los trabajadores inician la tramitación del conflicto, no pueden declararse en huelga;

-Declarada una huelga, se puede, no obstante, desistir de la misma e iniciar el conflicto;

-Cuando el procedimiento se inicie por los empresarios, y los trabajadores deciden declararse en huelga, se suspende la tramitación del conflicto y se archiva;

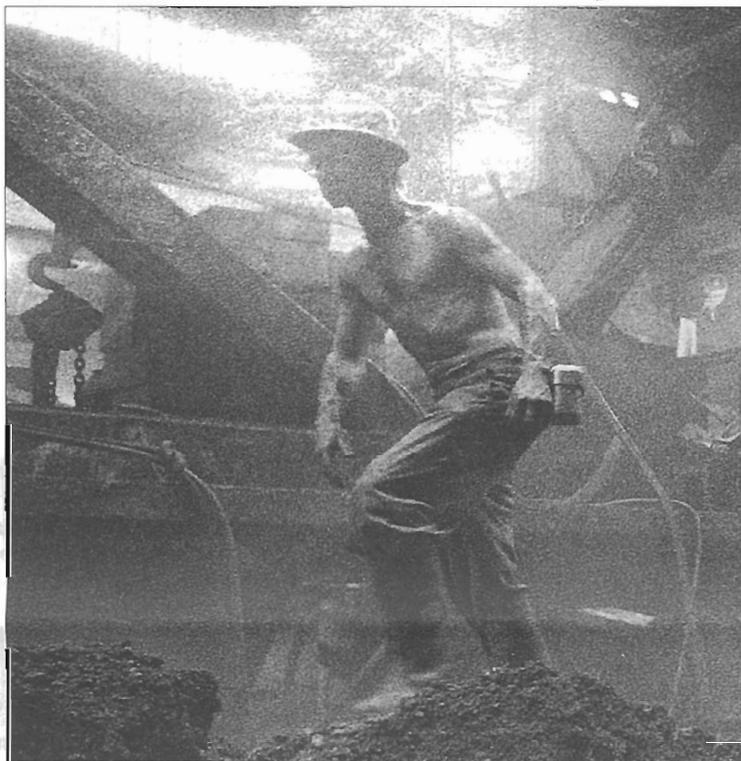
-No puede plantearse conflicto colectivo para modificar lo pactado en convenio colectivo vigente. (Pero sí es posible reclamar una alteración del convenio "en aquellos casos en que éste haya sido incumplido por la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias que permitan aplicar la llamada cláusula "rebus sic stantibus", S. del TC 11/1981, de 8 de abril).

OBJETO DEL CONFLICTO

La determinación de las reclamaciones que pueden ser objeto de conflicto colectivo es importante en relación a la adecuación/inadecuación del procedimiento elegido.

1. Conflictos colectivos/conflictos individuales-plurales.

Se tramitan a través del proceso de conflicto colectivo las demandas "que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que verse sobre la aplicación o interpretación de



una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa" (art. 150.1 LPL).

La pretensión debe afectar a un colectivo de trabajadores, pero genéricamente considerado (no simplemente a una pluralidad de trabajadores específicamente individualizados), y derivarse de la interpretación o aplicación de una norma.

Ello conlleva que la pretensión que se hace valer no es la individualizada y concreta de cada trabajador, ni tampoco la suma de las mismas, sino una pretensión generalizada, y que normalmente encierra un contenido meramente declarativo.

Pero interesa advertir que no todos los procedimientos presentan los mismos caracteres, y que caben ciertos contenidos de condena, lo que tiene trascendencia a efectos ejecutivos. No existe obstáculo "para que en ocasiones se satisfagan por esta vía pretensiones en las que el aspecto objetivo del conflicto (el interés general o colectivo) cede en importancia ante el elemento subjetivo, y en las que, en consecuencia, no se reclama tanto la interpretación de una norma de alcance general, como el cumplimiento de una obligación que afecta a un grupo de trabajadores" (S. 92/1988, de 23 de mayo, del TC). Por ejemplo, cuando se pretende que se declare que el incremento del IPC ha alcanzado un porcentaje determinado, y que por tanto se

condene a la empresa a abonar tal porcentaje de incremento salarial.

2. Reclamaciones individuales o conflicto colectivo.

Hay derechos susceptibles de ser reclamados mediante demandas individuales o plurales, en las que lo que se pide son cantidades individualizadas, que no constituyen, por tanto, pretensión propia de conflicto colectivo, aunque el fundamento de la demanda -una determinada interpretación de una norma- sí lo puede ser.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha solido mantener en estos casos la tesis de la inadecuación del procedimiento seguido, indicando que se debió utilizar la vía del procedimiento del conflicto colectivo, sin fraccionar "artificialmente" el objeto del litigio en demandas individuales.

Pero el Tribunal Supremo, en unificación de doctrina (S. de 3 de enero de 1994, art. 188, y otras), interpreta que tal postura atenta a la tutela judicial efectiva; el Tribunal Supremo establece que cuando el litigio versa sobre la interpretación-aplicación de una norma, la pretensión puede encauzarse alternativamente a través de la vía del conflicto colectivo, si adopta la forma propia del conflicto colectivo, o a través de la demanda individual-plural, cuyo objeto son reclamaciones concretas de cantidades individualizadas.

La elección de una u otra vía debería hacerse con un criterio de oportunidad y

de administración sindical de la reclamación.

AMBITO DEL CONFLICTO

La determinación del ámbito del conflicto es importante porque repercute en la legitimación para interponerlo y en la competencia judicial.

No puede mantenerse la tesis de que el ámbito del conflicto debe ser necesariamente el de la norma o convenio colectivo que se trate de interpretar o aplicar, porque ello conduce a una extensión innecesaria y desproporcionada del ámbito del conflicto.

El ámbito del conflicto se determina por los trabajadores y empresarios afectados, independientemente del que tenga la norma o el pacto a aplicar o interpretar; el conflicto se localiza en el ámbito donde ha surgido, sin necesidad de extenderlo a otros que mantienen una situación pacífica.

Esta es la doctrina considerada tradicional, y que el propio TS acoge (S. de 6-7-94), respecto de un conflicto de interpretación de un Acuerdo entre el Insalud y los sindicatos, al afirmar que "si bien la controversia jurídica no puede plantearse en un ámbito territorial superior al de la norma, el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida", en cuyo caso será conocido por el órgano judicial competente en el ámbito de afectación de conflicto.

Sin embargo, el propio Tribunal Supremo, (S. de 15-6-94, A. 5439, dictada en unificación de doctrina), en relación a un conflicto formulado en un centro de trabajo de empresa de ámbito estatal, sostiene que "los efectos de la resolución que se dicte pueden afectar al personal de otras provincias, ahora o en el futuro, por lo que el problema planteado tiene vocación de generalidad y no puede circunscribirse al ámbito territorial manifestado por los actores sino al que realmente pueda afectar de forma efectiva o potencial, evitando así posibles sentencias contradictorias"; y que no sería lícito que una de las partes "redujera artificialmente el conflicto, acaso para hacerlo coincidir con el de la representatividad o legitimación de sus promotores"; de lo cual se concluía la competencia de la Audiencia Nacional para conocer del conflicto.

La sentencia es criticable porque una cosa puede ser reducir "artificialmente" el ámbito del conflicto, y otra limitarlo al ámbito en que realmente tiene lugar; y porque incide en los efectos perturbadores que en su día aconsejaron retirar del texto definitivo de la ley de Procedimiento Laboral la exigencia de hacer coincidir el ámbito del conflicto con el de la norma, convenio, o práctica objeto del proceso

BIZENTE HARRIOLA

Convenio estatutario prorrogado, seguido de otro extraestatutario. Efectos.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 1994)

El art. 86.3 ET determina la ultraactividad del contenido normativo -afectante a las condiciones de trabajo-, de los convenios colectivos denunciados y vencidos en tanto no exista un nuevo pacto; esta prórroga provisional -al igual que la automática prevista para otro supuesto en el núm. 2 de dicho precepto- tiene por objeto evitar vacíos de regulación, y se refiere obviamente a los convenios colectivos que regula el propio texto legal, es decir, que dicha prórroga sólo se excluye cuando el convenio denunciado y vencido fuera sustituido por posterior acuerdo colectivo también estatutario.

La prórroga provisional del contenido normativo del convenio colectivo estatutario no impide la concertación posterior de un pacto colectivo extraestatutario de eficacia limitada dentro de su misma unidad de negociación, ya que, por una parte, la regla de prohibición de concurrencia del art. 84 ET se refiere exclusivamente a los convenios estatutarios, no siendo aplicable a las relaciones entre ambas modalidades de convenios; y, por otra parte, el mantener la tesis contraria supondría desconocer la validez y virtualidad de los convenios extraestatutarios, de lo que se deduce que la prórroga provisional se mantiene para quienes no estuvieran incluidos en el ámbito personal reducido del convenio extraestatutario que sucede al estatutario, siendo evidente que estos trabajadores pueden desconocer el pacto y exigir la aplicación del precedente convenio colectivo como norma jurídica de eficacia general que continúa vigente en cuanto a su contenido normativo.

La ausencia por huelga no incide en la percepción del plus de asistencia, salvo pacto contrario.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de diciembre de 1993)

El absentismo laboral producido por simple incumplimiento de la obligación de asistencia al trabajo, o por uso o abuso de los derechos que los justifican individualmente, tiene muy distintos caracteres y consecuencias para la empresa que el producido por el ejercicio del derecho de huelga; así, mientras que en primero es imprevisible y afecta parcialmente a la normal actividad productiva, el segundo, por el contrario, está anunciado y afecta a la actividad laboral en su totalidad, diferencias que justifican la distinta naturaleza de los medios existentes para prevenir uno y otro, pues el primero tiene remedios legales prevenidos en el art. 54.2 a) ET con respecto a las faltas injustificadas, y en el art. 52 d) ET para las justificadas, o bien se puede evitar con instrumentos convencionales que acuerden estímulos económicos a la asistencia continuada, mientras que el segundo se corrige legalmente con la calificación ilegal de la huelga, o convencionalmente a través de los llamados pactos de paz social.

Puesto que son radicalmente distintas las ausencias al trabajo producidas por razón de huelga de las debidas a cualquier otro tipo de causa, no puede entenderse que las ausencias al trabajo debidas a huelga priven de los premios a la asiduidad o de los pluses de asistencia acordados colectivamente cuando no se incluyen expresamente en lo convenido, y ello con independencia de que fuera o no constitucionalmente viable una cláusula que retribuyera económicamente la asistencia al trabajo durante la huelga, lo que se avizora inconstitucional si se interpreta a *sensu contrario* lo dispuesto por el TC S. 189/1993, de 14 Jun. (Cfr. TS 4 S 10 Dic. 1993).

Responsabilidad solidaria del empresario principal en el abono de salarios de tramitación en supuestos de contrata y subcontrata de obras

(Sentencia del Tribunal Supremo de 7-7-94)

Si bien el art. 42.2 ET limita la responsabilidad solidaria del empresario principal que contrate o subcontrate con otros obras o servicios correspondientes a su propia actividad, a las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y a las referidas a la SS durante el periodo de vigencia de la contrata, descargándole de cualquier incumplimiento por parte del contratista de obligaciones de carácter distinto, como pueden ser las de readmisión o indemnización del trabajador despedido, las que no pueden ser transferidas al empresario que encarga la obra o servicio, pues éste no responde del inadecuado ejercicio del poder disciplinario del contratista, no cabe duda que un trabajador injustamente despedido se encuentra dentro del marco de la contrata, de manera tal que cuando se producen los efectos previstos en la Ley para los despidos improcedentes o nulos hay que vincularlos a ésta, es decir, y por lo que a los salarios de tramitación se refiere, dado que los mismos suponen la reconstrucción de la relación jurídica rota por el contratista, que deb

e efectuarse abonando la retribución que el trabajador dejó de percibir por haber sido privado injustamente de realizar su trabajo en la obra objeto de la contrata, no cabe duda que los mismos deben tener igual tratamiento que los que le hubieran correspondido en caso de haber realizado su trabajo en la obra contratada, debiendo quedar sujetos, por tanto, a dicha responsabilidad.

Sindikalgintza

JOSE ELORRIETA, ELA-KO IDAZKARI NAGUSIA

“Langileek euren botuaz euskal esparruaren aldeko apustua egin dute”

Urtea amaitzean dagoela, elkarrizketa honetan Jose Elorrietak azken asteotako zenbait gertakizunen azterketa, sindikatuen arteko lankidetzaz zertan den eta eta datorren urterako asmoak zein diren azaltzen dizkigu.

–Hauteskundeak duela hiru hilabete hasi ziren. Orain arteko emaitzek zer erakusten dute?

–Lehenik esan beharra dago Euskal Komunitate Autonomoan eta Nafarroan eritimo ezberdinekin burutzen direla hauteskundeak; ondorioz ezinezkoa da balorapen orokor bat egitea. Euskal Komunitate Autonomoan hauteskundeak %60 egin den bitartean, Nafarroan kopurua apenas heren batetara iristen da.

Euskal Komunitatean, argi dago ELAren garaipena delegatuak %40arekin, orain dela lau urtetako kopurua hobetuz. Beste hiru sindikatuek ordezkariak berdintsua eskuratu dute, %15 eta 17 bitartekoa, hain zuzen. Azpimarragarria da LAB oraingo bigarren indarra dugula, %15eko muga gaindituz.

Nafarroan, ELA bigarren sindikatua dugu UGTren atzetik, eta dudarik gabe duela lau urtetako ordezkariak aise gaindituko du. Ordezkariak heren bat aukeratu denean itxaropentsu egoteko arrazoiak ba ditugu, %27 ELAK eskuratu baititu.

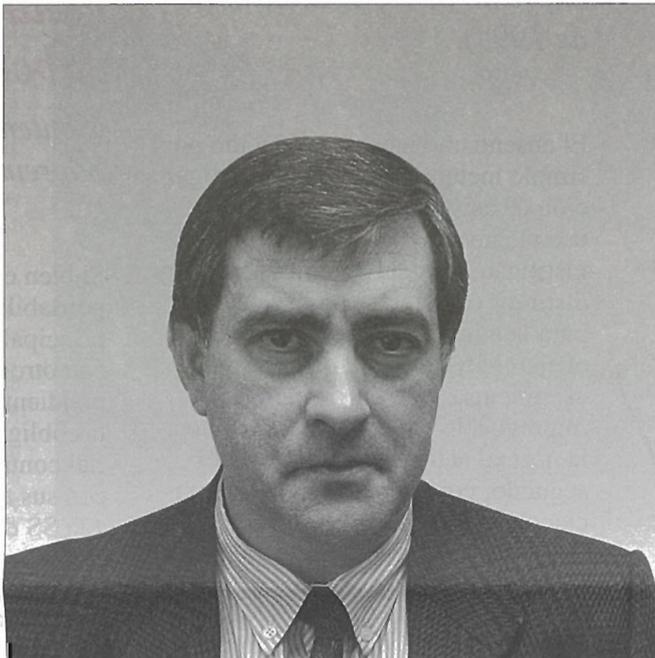
GORAKADA

–Beraz, sindikatu abertzaleen gorakada nabarmena da

–Dudarik gabe, batipat, Euskal Komunitate Autonomoan. Honen erakusten digu langilegoaren gehiengo handi bat euskal esparrua sendotzearen alde dagoela. Era honetan ahalegin berezi bat egin behar dugu gure lan esparrua indartzeko horretarako prest dauden indar sindikal guztiak bilduz.

–Hauteskundeak azken txanpan sartu dira. Zeintzu dira datozen hilabeteotako helbururik premiazkoenak?

–Hauteskundeak hor daude oraindik, baina uste dut beste eratako aktibitateei ere buru belarri ekin behar diegula. Negoziazaketa kolektiboak ia bazterturik izan dugu azken hilabeteotan eta uste dut garaia heldu dela merezi duen arreta eskaintzeko. Onartu berria den lan erreformak eta ordenantzen aldaketak



eme egotea eskatzen digu konbenio berriak negoziatzerakoan. 1995an buelta eman behar diogu negoziaketa kolektiboari.

–Zintzilik dugun beste gai bat heziketa iraunkorra da.

–Arlo honek arreta berezia eskatuko digu urte haseran. Heziketa bazterturik izan dute gure enpresetan eta ondorioak ezin kaltegarriagoak izan dira. Galdutako denbora berreskuratzea ez da batere erraza izango, baina ahalegin berezi bat egitera derrigortuta gaude. Bestela gureak egin du.

Lehiakortasuna lortzeko ezinbestekoa da heziketa iraunkorra bultzatzea eta 84. artikulua aldaketak egokiera polita eskeintzen digu bide hau lantzeko. Era honetan hitzarmen interprofesional bat lortzen ahaleginduko gara urte haseratik.

ERTZAINZAREN AURKAKO MEHATXUAK

–Ertzaintzaren aurkako ETAren mehatxuetaz zer diozu?

“Gure helburua euskal esparruaren aldeko indar sindikalak biltzea da”

–Ertzaintzaren aurkako mehatxu eta ekintzek oso gertutik ikutzen gaituzte ertzain asko gure kide denez, eta Ertzaintza bera autogobernuaren garrantziko osagarria delako. Ertzaintzari, beste edozein erakunderi bezala, kritika egin dakioke, eta hori eskubide demokratikoa da. Baina erabat onartezina da gezur, mehatxu eta irainez osatutako ertzainen aurkako kanpaina.

Arazoa da, Ertzaintzak ezinbesteko den bezala ETARI aurre egiten diola. Dena den, abertzale lege ezin dugu inoiz ahaztu ETAREN aurrez-aurre egoteak ez duela esan nahi pakea alde bat suntsituta etorriko denik. Arazoari konponbide bat eman behar zaio. Gure esperientziak erakusten digu arazoak konpontzerakoan planteamendu unilateralak ez direla onak. Guk ezagutzen ditugun gatazketan batipat, edozein arazoren konponbidean elkarriketak izan behar du osagarrietako bat.

“Bi bloketan zatitu ordez esparru amankomunak bilatu behar dira”

ESPARRU AMANKOMUNAK

–Zer egin daiteke egoera honetan?

–Gatazka honen aurrean gu topagune zibilak aurkitzen saiatzen gara, erreferente amankomunak lortzen. Bilaketa horren emaitzak mugatuak izango dira gatazka dirauen artean. Garrantzi handia du beste ahaleginetan xahutzen diren indarrak logika zibileko lanetan biltzea.

Euskal gizartearen integrazioa eta elkarrekiko tolerantzia indartu behar dira. Errekontziazioa, batez ere abertzaleen artekoa, herrigintza aurrera eramateko ezinbestekoa da.

–Hor sartzen da LABekiko lankidegoa...

–LABekiko harremanean guk berorren sindikatu dimentsioa ikusi behar dugu. Dialektiko izan behar dugu eta ikusi LABek egunegun beste edozein sindikaturekiko ekintzarekin homologa daitekeen gizarte ekinbiderako espazioa bilatzen saiatzen dela, bere kontraesanak gora-behera.

Ikuspegi horretatik, ELA eta LABen artean lor litekeen ulermen eta lankidegoak, zeinari ez baitzaizkio une kritikoak falta, bi helburu ditu:

Lehenengo helburua sindikala da huts-hutsean, enpresetatik hasi eta erakundeetaraino bi sindikaturen indarra batzea: ELA, nagusigo garbia duena, eta LAB, kontutan izateko ordezkari duena. LABekiko gune amankomunak bilatzeak ez du esan nahi lankidego sindikal zabalagoa baztertzen dugunik. Baina lan harremanetarako euskal esparruan aurrera egin nahi dugu, estatuko UGT eta CC OOengan oraindik dirauen pentsamolde zentralistaren aurka. Zoritxarrez, sindikatu horien Euskadiko atalek ez dituzte ñabardura nahikoa bereziak lortu.

Bigarrena, orokorragoa, distentsio eta pakertzearen aldeko ekarpena izatea, bide zibilak garrantziko ahalbideak eskaintzen dituela eta bide hortako aukerak erabat baliatzeko edozein logika militarrekiko menpekotasuna frenu bihurtzen dela frogatu asmoz.

G. ZEBERIO